



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2024

**Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-dix-neuvième session
Supplément n° 30**



Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2024



Nations Unies • New York, 2024

Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

Table des matières*

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	10
Glossaire des termes techniques.	12
Lettres d'envoi.	13
Récapitulatif des recommandations formulées en 2023 et en 2024 par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	14
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	16
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations formulées en 2023 et en 2024 par la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun.	17
I. Questions d'organisation	18
A. Acceptation du Statut	18
B. Composition	18
C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées	19
D. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025-2026	19
II. Rapports et suivi	20
A. Examen par l'Assemblée générale des questions relatives au régime commun des Nations Unies à sa soixante-dix-huitième session	20
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale	22
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	26
A. Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail	26
B. Enquête mondiale sur les conditions d'emploi : principales constatations.	29
C. Enquête mondiale sur les conditions d'emploi du personnel : principaux résultats concernant les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	37
D. Diversité : suivi de la répartition par âge des membres du personnel dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	44

* La table des matières doit être lue conjointement avec le tableau intitulé « Questions traitées dans les rapports de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023 et 2024 ».

IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	55
A.	Diversité : suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	55
B.	Diversité : suivi de la mise en œuvre des politiques existantes en matière d'égalité des genres et de la réalisation de la parité des genres dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	65
C.	Barème des traitements de base minima	74
D.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis	76
E.	Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-cinquième session et ordre du jour provisoire de la quarante-sixième session	77
F.	Indemnité pour frais d'études : examen du montant	82
G.	Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	85
1.	Rapport du groupe de travail 1 : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	85
2.	Rapport du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études	93
3.	Rapport du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège	101
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement	111
A.	Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Kingston	111
B.	Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Rome	111
VI.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	113
A.	Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée – ajustement du montant (suivi)	113

Annexes

I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025-2026	118
II.	Mise en œuvre des dispositions relatives au congé parental approuvées par la Commission de la fonction publique internationale en 2022	120
III.	Mise en œuvre des modifications apportées au statut de la Commission de la fonction publique internationale (résolution 77/256 A de l'Assemblée générale)	122
IV.	Entrée en vigueur des montants révisés de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger à compter du 1 ^{er} janvier 2024	123
V.	Principales constatations tirées de l'enquête mondiale menée par la CFPI auprès du personnel en 2023	124
VI.	Répartition selon l'âge des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023	129

VII.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2023	131
VIII.	Répartition selon l'âge des agents des services généraux et des catégories apparentées, par organisation, au 31 décembre 2023	133
IX.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, par classe et par genre, au 31 décembre 2023	135
X.	Répartition par classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2023	136
XI.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023	137
XII.	Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023	138
XIII.	Âge moyen des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023	139
XIV.	Âge moyen, à l'entrée en fonctions, des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, pour l'ensemble des classes, par genre, en 2023	140
XV.	Représentation régionale des stagiaires et des administrateurs auxiliaires au 31 décembre 2023	141
XVI.	États Membres non représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023	143
XVII.	États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023	145
XVIII.	États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023	146
XIX.	Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023	147
XX.	Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023	148
XXI.	Pays qui ne comptaient aucun(e) fonctionnaire dans au moins cinq organisations n'ayant pas établi de directives officielles en matière de répartition géographique, au 31 décembre 2023	149
XXII.	État de la représentation régionale des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023	151
XXIII.	Diversité régionale des fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions, au 31 décembre 2023	152
XXIV.	Répartition par genre des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, de 2011 à 2021	153

XXV.	Répartition des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre et entité, au 31 décembre 2021	154
XXVI.	Mise en œuvre de politiques et de mesures visant à assurer la parité des genres, au 1 ^{er} janvier 2024	156
XXVII.	Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1 ^{er} janvier 2025)	160
XXVIII.	Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps	163
XXIX.	Conclusions du groupe de travail 1 : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	164
XXX.	Conclusions du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études	168
XXXI.	Conclusions du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège	171
XXXII.	Barèmes des traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Kingston	174
XXXIII.	Barèmes des traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Rome	175

Questions traitées dans les rapports de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023 et 2024

Pour aider l'Assemblée générale à examiner simultanément les rapports de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023 et 2024, on a fait figurer ci-dessous la liste complète des questions examinées par la Commission durant ces deux années et mis en regard les paragraphes correspondants du présent rapport (2024) et ceux du rapport de 2023 (A/78/30). La même approche a été suivie dans les récapitulatifs des recommandations de la Commission et des incidences financières ci-après, qui comportent des renvois aux rapports de 2024 et de 2023 et indiquent, le cas échéant, si les recommandations de 2023 ont été révisées ou remplacées en 2024.

Sujet	Paragraphes	
	Rapport de 2023 (A/78/30)	Rapport de 2024 (A/79/30)
Questions d'organisation	1 à 7	1 à 7
Acceptation du statut	1 à 3	1 à 3
Composition	4	4
Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées	5 à 6	5 à 6
Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025-2026	s.o.	7
Rapports et suivi	8 à 28	8 à 34
Examen par l'Assemblée générale des questions relatives au régime commun des Nations Unies à sa soixante-dix-huitième session	s.o.	8 à 17
Suivi de la mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale	19 à 28	18 à 34
Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-septième session intéressant les travaux de la Commission de la fonction publique internationale	8 à 18	s.o.
Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	s.o.	35 à 135
Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail	s.o.	35 à 50
Enquête mondiale sur les conditions d'emploi : principales constatations	s.o.	51 à 76
Enquête mondiale sur les conditions d'emploi du personnel : principaux résultats concernant les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	s.o.	77 à 101
Diversité : suivi de la répartition par âge des membres du personnel dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	s.o.	102 à 135
Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	29 à 126	136 à 323
Diversité : suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	s.o.	136 à 167

Sujet	Paragraphes	
	Rapport de 2023 (A/78/30)	Rapport de 2024 (A/79/30)
Diversité : suivi de la mise en œuvre des politiques existantes en matière d'égalité des genres et de la réalisation de la parité des genres dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	s.o.	168 à 196
Barème des traitements de base minima	29 à 35	197 à 203
Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis	46 à 52	204 à 211
Questions d'ajustement : rapports et ordre du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	53 à 64	212 à 227
Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	87 à 107	244 à 323
Rapport du groupe de travail 1 : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	s.o.	244 à 266
Rapport du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études	s.o.	267 à 291
Rapport du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège	s.o.	292 à 323
Rémunération considérée aux fins de la pension : révision du barème commun des contributions du personnel	36 à 45	s.o.
Questions d'ajustement : rapport sur l'utilisation de données provenant de sources extérieures pour les enquêtes sur les dépenses du personnel et d'autres éléments dans la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie	65 à 75	s.o.
Questions d'ajustement : établissement d'un indice d'ajustement distinct pour Berne : étude de faisabilité et examen des incidences	76 à 86	s.o.
Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : réponse à la résolution 77/256 B de l'Assemblée générale	108 à 126	s.o.
Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement	127 à 135	324 à 329
Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Kingston	s.o.	324 à 326
Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Rome	s.o.	327 à 329
Établissement d'un barème des traitements distinct pour la catégorie des services généraux de Berne : étude de faisabilité et examen des incidences	127 à 133	s.o.
Catégorie des agents responsables de la sécurité : conditions d'emploi	134	s.o.
Administrateurs recrutés sur le plan national : conditions d'emploi	135	s.o.

<i>Sujet</i>	<i>Paragraphes</i>	
	<i>Rapport de 2023 (A/78/30)</i>	<i>Rapport de 2024 (A/79/30)</i>
Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	136 à 227	330 à 344
Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée – ajustement du montant (suivi)	s.o.	330 à 344
Méthode de classement des lieux d'affectation : étude des pratiques les plus favorables	136 à 153	s.o.
Prime de sujétion : examen des montants	154 à 168	s.o.
Élément incitation à la mobilité : examen des montants	169 à 190	s.o.
Prime de danger : examen des montants	191 à 212	s.o.
Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen des montants	213 à 227	s.o.

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONU Tourisme	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la Santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Le glossaire des termes techniques fait l'objet d'un document distinct publié sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale, à l'adresse suivante : <https://unicsc.org/Home/Library>.

Lettres d'envoi

Lettre datée du 16 août 2024, adressée au Secrétaire général par le Président de la Commission de la fonction publique internationale

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le cinquantième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre le présent rapport à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du statut de la Commission, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président
(*Signé*) Larbi **Djacta**

Récapitulatif des recommandations formulées en 2023 et en 2024 par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

<i>Paragraphe</i>		
<i>Rapport de 2023</i>	<i>Rapport de 2024</i>	<i>Sujet</i>
		<p>A. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</p> <p>1. Barème des traitements de base minima</p>
35 et annexe III	203 a) et b) et annexe XXVII	<p>La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2025, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, qui figurent à l'annexe XXVII du présent rapport, étant entendu que cette modification serait opérée par une augmentation du traitement de base de 9,50 % assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette. La recommandation tient compte de l'évolution combinée des traitements de la fonction publique de référence pour 2023 et 2024.</p>
		<p>2. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis</p>
52 a) et annexe V	211 a) et annexe XXVIII	<p>La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington a été estimée à 116,9 % pour l'année civile 2024.</p>
		<p>3. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant</p>
125		<p>La Commission recommande à nouveau à l'Assemblée générale, après examen de la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle les indemnités en question seraient octroyées sous conditions de ressources, qu'à compter du 1^{er} janvier 2024 :</p> <p>a) l'indemnité pour enfant à charge soit fixée à 3 322 dollars par an ;</p> <p>b) l'indemnité pour enfant handicapé à charge soit fixée à 6 644 dollars par an ;</p> <p>c) l'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixée à 1 163 dollars par an ;</p> <p>d) dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars des États-Unis des indemnités, indiqué aux alinéas a) et b) ci-dessus, soit converti en monnaie locale par application du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;</p> <p>e) les indemnités pour charges de famille soient minorées du montant de toutes prestations versées directement aux fonctionnaires par tel ou tel État ;</p>

<i>Paragraphe</i>		
<i>Rapport de 2023</i>	<i>Rapport de 2024</i>	<i>Sujet</i>
		f) toute disposition transitoire toujours en vigueur au titre de la méthode révisée du 1 ^{er} janvier 2009 soit supprimée conformément à la décision antérieure de la Commission d'y mettre fin à l'issue de deux cycles d'examen [A/63/30, par. 129 d)].
		4. Indemnité pour frais d'études : examen du montant
243 a)		La Commission recommande à l'Assemblée générale que le barème dégressif révisé des remboursements et le montant de la prime d'internat forfaitaire figurant aux paragraphes 243 a) i) et ii) soient appliqués à compter de l'année scolaire en cours au 1 ^{er} janvier 2025.
		5. Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée – ajustement du montant (suivi)
344 a)		La Commission recommande à l'Assemblée générale que le programme expérimental se poursuive jusqu'à ce que soit achevé l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes

Paragraphe

Rapport de 2023

Rapport de 2024

Sujet

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement

1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Kingston

324 à 326 et
annexe XXXII

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Kingston, à l'issue de laquelle elle a recommandé les barèmes des traitements figurant à l'annexe XXXII aux chefs de secrétariat des organisations sises à Kingston.

2. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Rome

327 à 329 et
annexe XXXIII

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Rome, à l'issue de laquelle elle a recommandé le barème des traitements figurant à l'annexe XXXIII aux chefs de secrétariat des organisations sises à Rome.

Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations formulées en 2023 et en 2024 par la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun

<i>Paragraphe</i>		
<i>Rapport de 2023</i>	<i>Rapport de 2024</i>	<i>Sujet</i>
		<p>A. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</p> <p>1. Barème des traitements de base minima</p>
32 et annexe III	200 a) et b) et annexe XXVII	Les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima, tel qu'il figure à l'annexe XXVII du présent rapport, ont été estimées à environ 5,263 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.
		<p>2. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant</p>
124		Les incidences financières de la méthode proposée ont été estimées à 16,20 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.
		<p>3. Indemnité pour frais d'études : examen du montant</p>
	243 a)	Les incidences financières d'une augmentation de 5,14 % du barème de remboursement dégressif et d'une augmentation de 8,37 % de la prime d'internat forfaitaire, à compter de l'année scolaire en cours au 1 ^{er} janvier 2025, ont été estimées à 1,95 million de dollars et 1,45 million de dollars par an, respectivement, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du statut

1. L'article premier du statut de la Commission de la fonction publique internationale, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose ce qui suit :

La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut.

2. À ce jour, 16 organisations ont accepté le statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes, le régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation n'a pas officiellement accepté le statut, mais participe pleinement aux travaux de la Commission². Ainsi, 28 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son statut.

3. Les modifications des articles 10 et 11 du statut de la Commission qui ont été approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/256 A du 30 décembre 2022 sont en cours d'acceptation par les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun. On trouvera à l'annexe III du présent rapport la liste des organisations ayant notifié par écrit au Secrétaire général leur acceptation des modifications, conformément à l'article 1.3 du statut.

B. Composition

4. La composition de la Commission pour 2024 est la suivante :

Présidence :

Larbi Djacta (Algérie)* (Président)***

Vice-Présidence :

Boguslaw Winid (Pologne)*** (Vice-Président)**

Membres :

Andrew Bangali (Sierra Leone)***

Xavier Bellmont Roldán (Espagne)***

Claudia Angélica Bueno Reynaga (Mexique)**

Spyridon Flogaitis (Grèce)**

Igor Golubovskiy (Fédération de Russie)*

Misako Kaji (Japon)**

Pan-Suk Kim (République de Corée)*

Ali Kurer (Libye)***

Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)**

Shauna Olney (Canada)**

João Vargas (Brésil)***

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI, ONU Tourisme, Autorité internationale des fonds marins, Tribunal international du droit de la mer et Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

² FIDA.

Xiaochu Wang (Chine)*
El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2024.

** Mandat expirant le 31 décembre 2025.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2026.

C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées

5. La Commission a tenu deux sessions en 2024 : la quatre-vingt-dix-septième, qui a eu lieu au Siège des Nations Unies à New York, du 5 au 15 mars, et la quatre-vingt-dix-huitième, qui a eu lieu à la FAO à Rome, du 15 au 26 juillet.

6. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Dans le présent rapport sont passées en revue certaines décisions et résolutions adoptées par l'Assemblée qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission.

D. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025-2026

7. Le programme de travail de la Commission pour 2025-2026 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

A. Examen par l'Assemblée générale des questions relatives au régime commun des Nations Unies à sa soixante-dix-huitième session

8. La Commission était saisie d'une note de son secrétariat sur l'examen fait par l'Assemblée générale, à sa soixante-dix-huitième session, de deux points relatifs au régime commun : i) le rapport annuel de la CFPI pour 2023 ; ii) l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies. Bien que ni la Commission ni son secrétariat n'aient participé directement à l'établissement ou à la présentation du rapport sur les questions de compétence, puisque les travaux y relatifs ont été dirigés par l'ONU, la note comporte des précisions sur l'examen qu'en a fait l'Assemblée, compte tenu des répercussions possibles sur les travaux de la Commission.

9. En ce qui concernait le rapport annuel de la Commission, malgré les nombreuses précisions obtenues à l'oral et par écrit sur divers sujets, et en dépit de délibérations approfondies, l'Assemblée générale avait décidé de ne pas se prononcer. Ainsi, les questions relevant de l'article 10 du statut de la Commission, comme l'ajustement du barème des traitements de base minima et l'ajustement des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, demeuraient en suspens jusqu'à ce que l'Assemblée les réexamine à une date ultérieure. Pour ce qui était des questions régies par l'article 11 b) du statut, comme l'ajustement du montant de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger, les décisions prises par la Commission devaient être appliquées à compter du 1^{er} janvier 2024. En ce qui concernait les autres questions traitées dans le rapport annuel (l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, l'indemnité de poste et tous les autres sujets), les travaux s'étaient déroulés comme en avait convenu la Commission, conformément à son statut et à son programme de travail.

10. S'agissant de l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, il a été rappelé que cet examen avait été engagé à la suite d'une série de jugements définitifs rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, lequel avait annulé des décisions relatives à l'application des coefficients d'ajustement établis par la Commission pour Genève en 2017 aux fins du calcul du montant d'indemnités de poste. En 2019, l'Assemblée générale a adopté la résolution [74/255 B](#), dans laquelle elle a noté avec préoccupation que la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants parmi les organisations appliquant le régime commun posait un problème et prié le Secrétaire général de procéder à un examen des questions de compétence au regard du régime commun et de lui présenter ses constatations et des recommandations. Le Secrétaire général a établi trois rapports sur les questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies ([A/75/690](#), [A/77/222](#) et [A/78/154](#)). Après avoir examiné le deuxième rapport ([A/77/222](#)), dans sa résolution [77/257](#), l'Assemblée a invité le Secrétaire général à achever les travaux sur les aspects juridiques et pratiques non réglés des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies et décidé que le Secrétaire général achèverait l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies le 31 décembre 2023 au plus tard.

11. Après avoir examiné le troisième et dernier rapport du Secrétaire général sur la question ([A/78/154](#)) à sa soixante-dix-huitième session, l'Assemblée a décidé de ne pas se prononcer, ce qui, de l'avis du Secrétaire général, a mis un terme à l'examen

de la question. Le Secrétaire général a toutefois souligné dans son rapport que « la non-résolution du problème ne serait pas sans rappeler l'échec des précédents efforts déployés pour remédier aux difficultés posées par la coexistence de deux systèmes juridictionnels indépendants » [ibid., par. 76 e)].

Délibérations de la Commission

12. Le Réseau ressources humaines du CCS et les trois fédérations du personnel ont pris note du document. Le Réseau n'avait pas d'autres remarques ou observations à formuler, mais les fédérations du personnel ont constaté avec inquiétude que l'Assemblée générale ne s'était pas prononcée sur les questions relatives au système commun. La FICSA a salué la mise en œuvre des dispositions touchant aux questions relevant de l'article 11 b) du statut de la Commission et souligné qu'il importait de faire preuve de vigilance et d'exercer le contrôle voulu concernant ces points. Elle a estimé que la Commission prenait des mesures proactives, qui témoignaient de sa détermination à traiter des aspects essentiels de l'ensemble des prestations. Les fédérations du personnel ont regretté que la révision des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge ait été reportée de nouveau.

13. La Commission a remercié le Président et le Vice-Président d'œuvrer au maintien d'un dialogue constructif avec les États Membres. Cependant, de nombreux membres se sont dits préoccupés par le fait que l'Assemblée générale ne s'était pas prononcée sur les questions relatives au régime commun. Ils espéraient que l'Assemblée serait en mesure de réexaminer les questions relevant de l'article 10 du statut qui étaient en suspens et qu'elle donnerait des orientations à sa prochaine session.

14. La Commission a été informée qu'il était déjà arrivé par le passé que l'Assemblée générale ne se prononce pas sur au moins plusieurs questions relatives au régime commun ou qu'elle en reporte l'examen à la reprise de sa session³ ; toutefois, en 2023, c'était sur l'intégralité du rapport de la Commission qu'elle ne s'était pas prononcée. Sans remettre en cause les motifs de cette décision, certains membres de la Commission ont fait valoir que, si l'Assemblée continuait à n'adopter aucune résolution sur la question, cela porterait un coup particulièrement sévère aux ajustements cumulés des traitements de base minima et à d'autres éléments régis par l'article 10 du statut de la CFPI. À cet égard, une vive inquiétude a été exprimée quant au fait qu'il n'avait pas été donné suite à l'ajustement des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge. Le montant de base de ces indemnités était gelé depuis 12 ans, malgré les nombreux efforts qui avaient été consentis par la Commission et le secrétariat pour répondre aux préoccupations de l'Assemblée, notamment pour améliorer la méthode de calcul et pour mieux expliquer et justifier les répercussions de chaque option.

15. Si la plupart des membres ont regretté qu'aucune décision n'ait été prise sur le rapport de la Commission, d'autres ont fait remarquer que cela n'avait rien à voir avec le travail de la Commission. Plusieurs membres ont souligné que la recommandation de la Commission devait certes encore être approuvée par l'Assemblée générale, mais que les décisions prises au titre de l'article 11 devaient être appliquées sans délai par les organisations. Sachant que l'Assemblée avait pleine

³ Voir la résolution 59/268, dans laquelle l'Assemblée générale a reporté sa décision sur une partie du rapport de la Commission pour 2004 (A/59/30, vol. II), concernant le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, question qu'elle a réexaminée à sa soixante et unième session (voir résolution 61/239) ; voir également la résolution 60/248 (sect. XI) et la décision 61/551 A, dans lesquelles l'Assemblée a décidé de reporter à la reprise de sa soixantième session plusieurs points de l'ordre du jour, dont le rapport de la Commission pour 2005.

autorité sur la Commission, qui était l'un de ses organes subsidiaires, les membres ont également indiqué que, pour garantir le succès des travaux de la Commission, il importait de maintenir un dialogue constructif entre celle-ci et les États Membres et de veiller à ce que la Commission obtienne des orientations claires et cohérentes de l'Assemblée.

16. Enfin, s'agissant de l'examen des questions de compétence au regard du régime commun, des membres de la Commission se sont réjouis que le statut de la CFPI ait été révisé pour éviter que les problèmes liés à l'indemnité de poste ne se reproduisent, mais certains se sont dits préoccupés par le fait qu'il n'avait toujours pas été remédié aux risques inhérents à la structure juridictionnelle actuelle, ce qui pourrait entraîner des incohérences dans les jugements qui seraient rendus par les deux tribunaux indépendants sur d'autres questions. D'autres ont estimé que, compte tenu de l'important travail accompli pour modifier le statut et ainsi clarifier la compétence de la Commission, et eu égard à l'adoption d'une méthode d'ajustement plus fiable et au rôle joué par les parties prenantes dans le processus, le recours aux tribunaux était moins probable.

Décision de la Commission

17. La Commission a :

- a) réaffirmé sa détermination à collaborer étroitement avec l'Assemblée générale pour veiller à ce que le régime commun soit solide, unifié et pérenne ;
- b) souligné que les orientations qu'elle recevait de l'Assemblée générale étaient d'une importance cruciale pour ses travaux ;
- c) décidé de continuer à surveiller les effets que la structure juridictionnelle actuelle pourrait avoir sur le régime commun et les risques qu'elle comportait.

B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale

18. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur l'application de ses décisions et recommandations (conformément à l'article 17 de son statut) et de celles de l'Assemblée générale. Pour recueillir les informations pertinentes, le secrétariat avait diffusé un questionnaire, auquel 24 organisations appliquant le régime commun avaient répondu⁴.

19. Les dernières informations communiquées par les organisations sur la mise en œuvre du nouveau congé parental approuvé par la Commission en 2022 (A/77/30, par. 92) figurent à l'annexe II du présent rapport ; des informations sur l'adoption des modifications du statut de la Commission décidées par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/256 A figurent à l'annexe III.

20. Dans son rapport annuel pour 2023, la Commission a informé l'Assemblée générale des décisions qu'elle avait prises en vertu de l'article 11 b) de son statut concernant la révision des montants de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger versés aux fonctionnaires recrutés sur le plan international ou local.

21. Pour ce qui était de la prime de sujétion, la Commission avait réaffirmé la décision qu'elle avait prise en 2022 (A/77/30, par. 219), à savoir augmenter de 3,1 %

⁴ L'OMI, l'Autorité internationale des fonds marins, l'ONUDI, l'UPU et l'OMM n'ont pas répondu au questionnaire.

la prime de sujétion, mais à compter du 1^{er} janvier 2024 (A/78/30, par. 168 a) et annexe VI).

22. La Commission avait également décidé de réaffirmer la décision qu'elle avait prise concernant les montants de l'élément incitation à la mobilité présentés dans le tableau 2 de son rapport, avec effet au 1^{er} janvier 2024 [ibid., par. 190 a)].

23. La Commission avait en outre décidé d'actualiser le montant de la prime de danger versée au personnel recruté sur le plan international, en le portant à 1 698 dollars par mois à compter du 1^{er} janvier 2024, et d'actualiser le montant mensuel de la prime de danger versée au personnel recruté sur le plan local à compter du 1^{er} janvier 2024 [ibid., par. 212 a) et b)].

24. Des informations sur la suite donnée aux décisions relatives aux montants révisés de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger (voir annexe IV) ont été communiquées à la Commission. Toutes les organisations concernées (c'est-à-dire celles dont le personnel travaille dans des lieux d'affectation hors siège) appliquaient les montants révisés fixés par la Commission.

Délibérations de la Commission

25. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport.

26. La FICSA s'est félicitée de la mise en œuvre du nouveau congé parental, qui avait été adopté par la majorité des organisations. Elle s'est également réjouie que de nombreuses organisations aient appliqué le congé parental avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Le fait qu'un petit nombre d'organisations n'ait pas encore mis en œuvre les nouvelles dispositions a été jugé préoccupant. La FICSA a également salué l'application des nouveaux montants de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger, qui étaient attendus de longue date. Ces prestations permettaient aux entités des Nations Unies de conserver leur avantage concurrentiel en attirant du personnel dans des lieux d'affectation difficiles ou dangereux. La FICSA prévoyait donc que toutes les organisations appliqueraient les montants révisés dans les plus brefs délais.

27. Le CCASIP a remercié la Commission de son rapport et souligné que, outre les recommandations qui y étaient formulées, la question de l'harmonisation des droits à congé entre les fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire et ceux titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu (à hauteur de 2,5 jours de congé par mois) était une demande récurrente du personnel, à laquelle l'Assemblée générale devait donner suite.

28. UNISERV a pris note des renseignements communiqués, notamment en ce qui concernait le nouveau congé parental et les montants révisés de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger. Elle a fait valoir que les informations relatives aux mesures prises par les organisations concernant des questions de ressources humaines intéressant la Commission présentaient un grand intérêt pour elle. Ces mesures étant classées par grands domaines thématiques (recrutement, rétention et sélection, évolution de carrière, bien-être du personnel, devoir de protection), UNISERV pouvait suivre de près toutes les initiatives menées dans l'ensemble du système pour améliorer le bien-être et la motivation du personnel.

29. La Commission a pris note des progrès qui avaient été accomplis par les organisations appliquant le régime commun depuis le rapport de 2023 en ce qui concernait la mise en œuvre du nouveau congé parental et des modifications de son statut approuvées par l'Assemblée générale.

30. La Commission a été informée que le Conseil de la FAO avait approuvé les recommandations du Comité des questions constitutionnelles et juridiques concernant

la proposition de modification du statut de la CFPI et que la Conférence de la FAO, qui se réunissait tous les deux ans, devrait se prononcer sur la question à sa prochaine réunion, en 2025. Elle a également noté que, bien que le FIDA n'ait pas accepté le statut de la CFPI, il participait à ses travaux, conformément aux dispositions relatives au personnel énoncées dans le statut⁵.

31. En ce qui concernait le congé parental, la Commission a jugé les progrès accomplis encourageants, mais attendait des organisations restantes qu'elles prennent des mesures pour appliquer pleinement les nouvelles dispositions. À cet égard, l'UNESCO a précisé qu'elle avait mis en œuvre l'intégralité des dispositions encadrant le nouveau congé parental, avec effet au 1^{er} janvier 2023, en adoptant des mesures provisoires, son organe directeur n'ayant pas encore donné son approbation officielle. La Commission a également noté que, dans sa résolution 77/256 B, l'Assemblée générale lui avait demandé de lui soumettre une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des données relatives à l'utilisation de ce congé, du degré de satisfaction des fonctionnaires, des dépenses, du rôle incitatif joué par le nouveau congé et de son effet sur le personnel relevant du régime commun, en particulier pour ce qui était de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel. Comme suite à cette demande, la Commission devrait soumettre un rapport à la quatre-vingtième session de l'Assemblée.

32. S'agissant de la mise en œuvre rétroactive des dispositions relatives au congé parental, la Commission a noté que de nombreuses organisations appliquaient ces dispositions aux fonctionnaires qui étaient en congé parental au 1^{er} janvier 2023, et pas seulement à ceux qui étaient devenus parents à partir de cette date. Plusieurs membres de la Commission ont souligné qu'il fallait faire preuve de cohérence dans la mise en œuvre rétroactive de toute modification touchant des éléments de l'ensemble des prestations, et ce, que ces modifications représentent ou non une amélioration par rapport aux dispositions en vigueur. D'autres membres ont fait remarquer que c'était en définitive à la Commission et à l'Assemblée générale qu'il appartenait de fixer le calendrier et les modalités de mise en œuvre chaque fois qu'un élément de l'ensemble des prestations, qu'il soit d'ordre pécuniaire ou autre, était modifié.

33. Plusieurs membres de la Commission se sont dits préoccupés par le fait que l'Assemblée générale n'avait pas adopté de résolution sur les questions relatives au régime commun des Nations Unies en 2023. En passant en revue les informations qui leur avaient été communiquées au sujet des autres initiatives menées par les organisations en matière de ressources humaines, certains membres ont pris note des mesures prises concernant le travail à distance. La Commission a également fait observer que tout ajustement des éléments liés à la rémunération serait examiné par les groupes de travail concernés dans le cadre de l'examen en cours de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. D'autres membres de la Commission ont pris note des mesures importantes qui avaient été prises par les organisations en matière de diversité et de lutte contre la discrimination, le harcèlement et l'abus d'autorité.

Décisions de la Commission

34. La Commission a décidé de :

- a) prendre note des informations présentées ;

⁵ Voir ICSC/1/Rev.3, p. 26.

b) prier les organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'accepter et de mettre en œuvre sans plus tarder les modifications de son statut qui avaient été décidées par l'Assemblée générale dans sa résolution [77/256 A](#) ;

c) prier les organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'appliquer intégralement et sans plus tarder les nouvelles dispositions relatives au congé parental, conformément à la décision qu'elle avait prise en 2022 ([A/77/30](#), par. 92).

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail

35. En 2012, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver la version actualisée des normes de conduite de la fonction publique internationale. Elle a également décidé qu'après l'approbation du texte par l'Assemblée, elle inviterait les organisations à mettre en vigueur les normes révisées à compter du 1^{er} janvier 2013 [voir [A/67/30](#), par. 71 et 72 a)]. Dans sa résolution [67/257](#), l'Assemblée a approuvé les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale, avec effet au 1^{er} janvier 2013.

36. En 2022, à sa quatre-vingt-quatorzième session, la Commission a décidé de réviser les normes de conduite de la fonction publique internationale afin de veiller à ce qu'elles continuent de répondre aux besoins des organisations, et de créer un groupe de travail composé de certains de ses membres et de représentants des organisations et des fédérations du personnel qui serait chargé d'examiner les normes de conduite en vigueur et de faire des propositions en vue de leur révision (voir [A/77/30](#), par. 69). Un représentant technique du Groupe de la déontologie des Nations Unies a été invité à participer au groupe de travail afin de faciliter l'examen.

37. Le groupe de travail a procédé à l'examen des normes à l'occasion de quatre réunions qui ont eu lieu entre novembre 2022 et avril 2024. La Commission a reçu des rapports sur les travaux du groupe de travail après chacune des réunions. Le groupe de travail a soumis à la Commission, à sa quatre-vingt-dix-huitième session, un rapport dans lequel figuraient, entre autres, les normes de conduite révisées qu'il proposait. À l'issue de la dernière réunion du groupe de travail, le projet de normes révisées a également été envoyé au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'ONU afin qu'il puisse formuler des observations sous l'angle du cadre réglementaire de l'ONU. Ces observations ont également été soumises à la Commission, pour examen, dans un document de séance.

Délibérations de la Commission

38. Le Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat de la CFPI pour l'excellent appui qu'il avait apporté en ce qui concernait les préparatifs et la conduite des travaux du groupe de travail et l'établissement de la documentation. Les normes de conduite de la fonction publique internationale étaient cruciales en ce qu'elles définissaient des principes déontologiques et des valeurs qui guidaient le comportement et la conduite des fonctionnaires ; l'examen était donc une excellente occasion de se pencher sur toute une série de points intéressant les organisations, notamment la lutte contre le harcèlement sexuel, la protection des lanceurs d'alerte et la lutte contre le racisme. L'environnement dans lequel les organisations opéraient évoluait également ; il se caractérisait par une décentralisation et une délégation de pouvoirs accrues, qui devaient aller de pair avec une meilleure application du principe de responsabilité, et par le fait que les fonctionnaires souhaitaient de plus en plus participer aux processus politiques et exprimer leur opinion, notamment sur les médias sociaux. Tous ces sujets avaient été examinés par le groupe de travail et le Réseau a estimé que les normes révisées qui étaient proposées dénotaient d'excellents progrès.

39. Le Réseau a noté que le Bureau des affaires juridiques avait formulé ses observations sur le projet de normes révisées par référence au cadre réglementaire du Secrétariat de l'ONU. Compte tenu de la diversité des dispositifs réglementaires et

des dispositifs de gouvernance des organisations appliquant le régime commun, le Réseau a demandé que les services juridiques des différentes organisations aient également la possibilité de faire part de leurs observations sur cette question majeure. Il était persuadé qu'à l'issue de ce processus, le secrétariat serait en mesure de prendre en compte toute nouvelle proposition de modification, en consultation avec toutes les parties prenantes. Il espérait que les normes révisées seraient prêtes dans les mois à venir.

40. La FICSA a accueilli favorablement l'examen qui avait eu lieu et qui avait permis de réfléchir à la culture de travail de la fonction publique internationale, au statut social des fonctionnaires et à la manière dont ils étaient censés interagir avec leur environnement. Prenant acte des sensibilités culturelles et de la difficulté qu'il y avait à trouver un équilibre entre besoins et attentes, elle est revenue sur la façon dont le texte avait été établi et elle a constaté combien il était difficile de trouver les mots qui reflètent la diversité des sensibilités et culturelles et la complexité des réalités et qui prennent véritablement en compte les comportements et les coutumes. Elle a donc estimé que les résultats obtenus par le groupe de travail et la formulation du projet final figurant dans le rapport constituaient un progrès majeur. Elle a attribué ce succès aux contributions du Groupe de la déontologie et au personnel du secrétariat de la CFPI ainsi qu'à la franchise et à la détermination qui avaient caractérisé les délibérations. La FICSA a demandé à la Commission de veiller à ce que toutes nouvelles contributions fassent l'objet de consultations appropriées. Pour le reste, elle a approuvé les recommandations et les échéanciers et s'est prononcée en faveur d'un retour d'information et d'un suivi continu.

41. Le CCASIP a apprécié le fait que le groupe de travail ait traité des sujets difficiles et qu'une pluralité d'opinions ait été exprimée, car les normes de conduite révisées portaient sur des domaines touchant la gestion des ressources humaines et la vie privée qui étaient examinés dans divers forums, mécanismes ou politiques. Il a rappelé que les normes avaient vocation à être codifiées dans des politiques et juridiquement contraignantes pour le personnel. Il importait donc qu'elles soient cohérentes avec les politiques dont les organisations étaient déjà dotées. Le CCASIP a pris note des observations du Bureau des affaires juridiques, dont beaucoup apportaient des éclaircissements utiles, tandis que d'autres jetaient un éclairage nouveau et incitaient à la réflexion. S'agissant de certaines observations du Bureau des affaires juridiques, le point de vue du Comité allait dans le sens des révisions proposées par le groupe de travail. Le CCASIP a dit très clairement qu'il faudrait préciser certaines dispositions, car leur formulation était trop vague et pouvait avoir des conséquences pour les fonctionnaires puisque les normes seraient juridiquement contraignantes. Néanmoins, il était prêt à traiter la question plus en détail lorsque les dispositions en question seraient examinées par la Commission avant l'adoption de la version finale des normes. De l'avis du CCASIP, il convenait de ne pas inclure les commentaires, car les normes de conduite devraient être immédiatement compréhensibles.

42. UNISERV a accueilli favorablement l'action qui avait été menée aux fins de l'établissement des normes révisées et comptait qu'elles favoriseraient une culture institutionnelle propre à renforcer le principe de responsabilité, à préserver l'indépendance de la fonction publique internationale et à protéger les droits humains et le bien-être du personnel. La fédération a pris note des observations du Bureau des affaires juridiques sur les normes, mais noté que leur portée était limitée au cadre réglementaire du Secrétariat de l'ONU. Les normes ne devaient pas être limitées par les cadres réglementaires existants, mais devaient au contraire être transformatrices et conçues pour accompagner l'évolution des organisations dans les années à venir. Il convenait d'envisager la compatibilité du comportement du personnel avec les normes de manière globale, en tenant compte de la psychologie humaine et morale et

des sensibilités culturelles. Les fonctionnaires internationaux étaient certes tenus d'adhérer aux normes, mais cela était souvent malaisé. Des facteurs systémiques tels que la confiance et la perception que les fonctionnaires avaient de la sécurité influaient notablement sur le comportement. Il convenait de parvenir à un équilibre entre la responsabilité individuelle et la responsabilité collective et institutionnelle, élément qui s'était révélé important en ce qui concernait la promotion d'un comportement conforme à l'éthique.

43. UNISERV a noté que les fonctionnaires qui avaient des dilemmes déontologiques se référaient aux normes et prenaient l'avis de leur organisation. Les fonctionnaires comptaient que les organisations connaissent bien les complexités inhérentes à la fonction publique internationale dans le monde instable d'aujourd'hui. Il était donc primordial que les organisations encouragent la confiance et le dialogue et fassent preuve de la compréhension et de la flexibilité nécessaires, lorsque cela se justifiait. La fédération a mis en garde contre une interprétation littérale des normes comme étant des règles plutôt que des principes, une interprétation qui, selon elle, était relativement répandue parmi les collègues à tous les niveaux et qui pourrait déboucher sur une approche punitive contraire à l'objectif des normes.

44. La Commission s'est félicitée du travail considérable accompli dans le cadre de la révision des normes et de la cordialité et du parfait esprit de collaboration manifestés par tous les membres du groupe de travail à l'occasion de l'examen de l'ensemble des questions traitées. Les normes de conduite de la CFPI avaient joué un rôle central dans le régime commun depuis leur élaboration en 1954, puisqu'elles constituaient, entre autres un guide comportemental et déontologique pour la fonction publique internationale et qu'elles reposaient sur les idéaux les plus élevés énoncés dans la Charte des Nations Unies.

45. La Commission a noté que le projet de normes révisées avait été soumis au Bureau des affaires juridiques de sorte qu'il fasse part de ses observations et repère toute révision qui pourrait être contraire aux cadres réglementaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ou dont la mise en œuvre pourrait poser des risques ou des difficultés.

46. Certains membres de la Commission ont estimé que, compte tenu du temps écoulé depuis la précédente révision et de l'importance que revêtait le projet de normes révisées, qui abordait et clarifiait plusieurs questions majeures, les nouvelles normes devaient entrer en vigueur rapidement, compte étant tenu des observations formulées par le Bureau des affaires juridiques. Ils ont également estimé que les représentants des organisations et des fédérations du personnel, qui avaient été étroitement associés à l'examen puisqu'ils avaient participé au groupe de travail, avaient eu amplement le temps et l'occasion de consulter d'autres parties intéressées dans leur organisation au cours de l'examen. Ces membres étaient donc prêts à examiner les révisions proposées et à aller de l'avant sans tarder. Néanmoins, ils étaient également disposés à recevoir des observations de la part des services juridiques des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, compte tenu de l'esprit de coopération qui avait régné jusqu'à présent.

47. Un membre de la Commission a estimé qu'il fallait encore affiner le document pour qu'il ait plus de chances d'être adopté par l'Assemblée générale. Il a proposé de supprimer toute référence à la violence domestique, car ce terme n'était pas défini dans le document et, de manière générale, la législation des États Membres variait considérablement sur cette question. Comme il l'avait déjà proposé à la quatre-vingt-dix-septième session, le thème de la lutte contre la xénophobie devrait être pris en compte, en plus du racisme, car la xénophobie avait un sens plus large qui couvrait également la haine pour des motifs nationaux, religieux ou autres. Il distribuerait aux membres du groupe de travail ses contributions pour qu'ils les examinent.

48. Des membres de la Commission ont souligné qu'il y avait eu peu de temps entre la dernière réunion du groupe de travail et la session de la Commission, ce qui n'avait pas laissé le temps de recueillir plus largement les observations des services juridiques. La Commission a accueilli favorablement les observations faites par le Bureau des affaires juridiques, mais estimé qu'il était préférable de laisser les services juridiques des organisations appliquant le régime commun le temps d'examiner les révisions qui étaient proposées et de faire part de leurs commentaires. Elle pourrait ainsi examiner le projet de normes révisées à la lumière des observations formulées par tous les services juridiques, y compris celles du Bureau des affaires juridiques, qui étaient propres au cadre réglementaire du Secrétariat de l'ONU.

49. Après avoir examiné les points de vue de toutes les organisations et fédérations du personnel, les membres de la Commission dans leur ensemble sont convenus qu'il serait dans l'intérêt de toutes les parties prenantes de veiller à ce que le projet de normes révisées jouisse de la plus grande confiance de la part de toutes les organisations et de leur personnel.

Décisions de la Commission

50. La Commission a décidé de :

a) reporter l'examen du rapport du groupe de travail à sa quatre-vingt-dix-neuvième session ;

b) demander à son secrétariat d'informer tous les services juridiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies autres que le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'ONU qu'ils avaient jusqu'au 31 octobre 2024 pour présenter des observations sur le projet de normes de conduite révisées, en tenant compte des observations déjà formulées par le Bureau des affaires juridiques, pour qu'elle puisse les examiner et prendre une décision à sa quatre-vingt-dix-neuvième session.

B. Enquête mondiale sur les conditions d'emploi : principales constatations

51. Dans le cadre du précédent examen de l'ensemble des prestations versées aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, la Commission a mené une enquête mondiale auprès du personnel en 2013, principalement afin de recueillir l'avis des fonctionnaires sur l'ensemble des prestations. Lorsque les résultats de l'enquête lui ont été présentés en 2014, elle a demandé à son secrétariat de continuer de mener des enquêtes auprès du personnel [A/69/30, par. 49 c)].

52. Dans sa résolution 77/256 B, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de mener une enquête auprès de toutes les organisations appliquant le régime commun pour évaluer les facteurs qui influent sur la rétention du personnel et de lui en présenter les résultats assortis d'une analyse à sa soixante-dix-neuvième session. Un rapport sur l'état d'avancement de l'enquête mondiale a été présenté à la Commission à sa quatre-vingt-seizième session afin de la tenir au fait de l'état d'avancement des préparatifs et des étapes et activités suivantes. Compte tenu du calendrier du projet, les consultations ont été menées tambour battant de sorte qu'il a été possible de respecter la date fixée pour le lancement de l'enquête, à savoir le dernier trimestre de 2023.

53. Lorsque la Commission a lancé l'enquête mondiale auprès du personnel à la fin de 2023, elle a indiqué que l'analyse des résultats serait également prise en considération dans l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les

organisations appliquant le régime commun demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 76/240.

54. L'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 s'adressait à toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation et visait à recueillir leur avis sur la rémunération et plus généralement sur les conditions d'emploi. Elle a été organisée par le secrétariat de la Commission et menée par un cabinet de gestion des ressources humaines spécialisé dans la conception d'enquêtes afin de garantir la confidentialité et l'anonymat des réponses, de disposer du savoir-faire technique et de maintenir l'intégrité des données. L'enquête étant fondée sur celles de 2013 et 2019, le secrétariat a fait appel pour l'enquête de 2023 au même cabinet de gestion des ressources humaines auquel il avait recouru à l'époque, afin de gagner du temps et de réduire les coûts. La comparabilité des données entre les enquêtes de 2019 et 2023 ainsi que la comparaison des résultats avec ceux du groupe de référence retenu par le cabinet de conseil, composé de 30 organisations non gouvernementales internationales, ont été jugées importantes pour l'analyse.

55. L'enquête était disponible en anglais, en espagnol et en français et comprenait des questions portant sur : a) la motivation ; b) l'opinion globale sur le régime de rémunération en vigueur ; c) le recrutement et la prise de fonctions ; d) la rétention du personnel ; e) la mobilité ; f) les indemnités et prestations ; g) la progression de carrière et la performance. Elle comprenait également deux questions ouvertes qui permettaient aux fonctionnaires de formuler des observations, des opinions et des suggestions sur le régime de rémunération en vigueur.

56. Pour garantir un taux de réponse utile, la Commission a fixé une cible d'au moins 30 000 personnes, soit un taux de réponse de 30 %, pour des raisons de crédibilité et de représentativité, mais l'objectif était d'atteindre un taux plus élevé que les 23 000 réponses reçues en 2019. Au total, 35 396 des 130 275 fonctionnaires pouvant participer à l'enquête ont répondu, soit un taux de réponse de 27 %, ce qui représente une progression par rapport au taux de 21 % obtenu en 2019. Les non-fonctionnaires, c'est-à-dire les personnes qui avaient choisi « Autre » comme classe (1 135 réponses), n'ont pas été pris en considération dans l'analyse, ce qui a donné un échantillon final de 34 261 réponses. En ce qui concernait la répartition des personnes ayant répondu à l'enquête, 51 % étaient des hommes, 49 % des femmes et moins de 1 % s'identifiaient d'une autre manière. S'agissant de la catégorie de personnel, 42 % des personnes ayant répondu étaient des administrateurs ou des fonctionnaires de rang supérieur, 39 % des agents des services généraux, 15 % des administrateurs recrutés sur le plan national, 3 % des agents du Service mobile et 1 % des agents des catégories apparentées (corps de métier, services de sécurité, professeurs de langues, assistants d'information et coordonnateurs des visites guidées). Dans l'ensemble, 70 % des personnes avaient entre 36 et 55 ans, environ 14 % avaient entre 18 et 35 ans et 16 % avaient 56 ans ou plus.

57. Le secrétariat de la Commission a ajouté des questions portant sur le multilinguisme dans l'enquête de 2023 afin d'en apprendre plus sur la question et sur la diversité des langues utilisées par les fonctionnaires des Nations Unies. Les résultats montrent que 44 % des personnes ayant répondu maîtrisaient deux langues, 43 % en maîtrisaient trois ou plus et 13 % n'en maîtrisaient qu'une seule. Les personnes ayant répondu connaissaient collectivement plus de 375 langues. Compte tenu des réponses obtenues, les 10 langues les plus fréquemment utilisées étaient l'anglais, le français, l'espagnol, l'arabe, l'italien, l'allemand, le russe, le kiswahili, le portugais et l'hindi. L'anglais prédominait, avec 94 % de réponses, suivi par le français (37 %), l'espagnol (22 %) et l'arabe (12 %).

58. Parmi les enseignements tirés, il convient de citer la solide stratégie de communication et de sensibilisation mise en place par le secrétariat de la CFPI et la

collaboration établie avec les coordonnateurs désignés par les organisations et avec le cabinet de conseil. L'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 a permis de recueillir une multitude de données qui peuvent être exploitées et analysées de manière plus approfondie. Ces données donnent un aperçu de l'opinion qu'ont les fonctionnaires sur l'ensemble des prestations proposées par les organisations appliquant le régime commun et peuvent aider à orienter la réflexion de la Commission sur diverses questions et priorités concernant l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et des questions de politique générale. Les principales constatations issues de l'enquête, portant sur l'ensemble de l'échantillon, ont été présentées à la Commission à sa quatre-vingt-dix-septième session et un rapport complet portant sur l'ensemble de l'échantillon sera établi et mis à la disposition de toutes les parties intéressées. Certains points du rapport sur les principales conclusions sont présentés à l'annexe V du présent rapport.

Délibérations de la Commission

59. Le Réseau ressources humaines a noté avec satisfaction l'augmentation des taux de réponse à l'enquête mondiale menée récemment auprès du personnel par rapport aux enquêtes précédentes, fruit de la collaboration fructueuse qui avait été établie entre le secrétariat de la CFPI, les organisations et les fédérations du personnel aux fins de l'enquête. L'enquête a permis de recueillir une multitude de données qui méritaient d'être exploitées et analysées de manière plus approfondie, et il était très important de veiller à ce que l'avis du personnel soit pris en compte à l'issue d'une enquête d'une telle ampleur et de pouvoir faire savoir de manière transparente que cela avait été le cas à l'issue de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Le Réseau a noté avec satisfaction que le personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies continuait de croire au travail et aux objectifs du système des Nations Unies, et que 9 personnes sur 10 étaient fières de travailler pour leur organisation, ce qui allait dans le sens des résultats de la précédente enquête menée cinq ans auparavant. Comme l'ont montré les consultations avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines des organisations, ainsi que les discussions menées par le groupe de travail 1, la principale préoccupation était la compétitivité des organisations, à savoir la capacité d'attirer et de retenir du personnel qualifié de sorte que les organisations puissent œuvrer à la réalisation des objectifs que leur avaient fixés les États Membres. Le Réseau a constaté avec une certaine préoccupation que moins de 4 personnes sur 10 estimaient que le régime de rémunération était compétitif, par rapport à celui proposé par des organisations analogues n'appartenant pas au régime commun des Nations Unies. Cela était d'autant plus inquiétant que, pour plus de 8 personnes sur 10, le traitement et les prestations avaient beaucoup pesé dans leur décision de postuler à l'emploi qui était le leur et que, pour 6 personnes sur 10, ces deux facteurs pris ensemble étaient ceux qui les incitaient le plus à quitter leur organisation. En outre, le Réseau a noté qu'il était difficile, voire impossible, de savoir pourquoi les candidates et candidats que les organisations souhaiteraient attirer choisissaient de ne pas postuler. Le fait que de nombreux fonctionnaires estimaient que le régime de rémunération n'était pas facile à comprendre demeurait préoccupant, même si l'on pouvait se réjouir du fait qu'environ deux tiers des membres du personnel comprenaient la raison d'être des indemnités et la manière dont les éléments de base de l'ensemble des prestations étaient déterminés. Cela signifiait également qu'il fallait redoubler d'efforts pour simplifier les explications et mieux se faire comprendre des fonctionnaires et des candidats potentiels. Compte tenu de ces éléments, le Réseau a souhaité mieux comprendre l'utilisation que la Commission comptait faire des résultats de l'enquête dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations. Dans ce contexte, étant donné que l'examen en cours portait uniquement

sur l'ensemble des prestations proposées aux membres du personnel recrutés sur le plan international, il a été demandé que les réponses de cette catégorie de personnel, à savoir les 42 % des personnes qui étaient des administrateurs ou des fonctionnaires de rang supérieur, fassent l'objet d'une analyse plus approfondie. En conclusion, le Réseau a remercié le secrétariat de la CFPI de bien vouloir mettre les données désagrégées à la disposition de chacune des organisations afin qu'elles puissent en tirer parti et que l'analyse comparative entre les organisations puisse être facilitée.

60. La FICSA a remercié le secrétariat de la CFPI pour le travail qu'il avait accompli dans le cadre de l'enquête mondiale menée en 2023 auprès du personnel aux fins du lancement, de l'administration, de la collecte de données et de l'analyse. Elle a également salué les activités de communication et de sensibilisation qu'il avait menées pour toucher un public plus large. La Fédération a jugé que l'enquête était un outil essentiel qui aidait à recueillir les réactions et l'avis des fonctionnaires internationaux, mais a rappelé que d'autres outils permettaient aussi d'évaluer l'état d'esprit et la motivation du personnel et de mesurer la connaissance que celui-ci avait de la rémunération et du cadre réglementaire. Elle a estimé que l'échantillon de 35 396 réponses et le taux de réponse de 27 % constituaient une base solide pour bien analyser les résultats de l'enquête et garantir la crédibilité et la représentativité. Le succès de l'enquête tenait à l'action collective menée par les organes représentatifs du personnel, les administrations et le secrétariat de la CFPI pour solliciter la participation des fonctionnaires, ainsi qu'à la volonté du personnel de voir le régime évoluer de manière progressiste. L'enquête pouvait donc être considérée comme une réussite sur le plan de la transparence avec laquelle la communication a eu lieu et des échanges constructifs menés avec le personnel. La Commission a été invitée à poursuivre sur cette lancée et à diffuser des informations complètes et accessibles sur les principales constatations, tendances et propositions d'action découlant de l'enquête. Une communication ouverte et transparente valorisant la participation des fonctionnaires aiderait probablement à augmenter les taux de réponse aux futures enquêtes. Le dialogue et la participation inclusive du personnel garantiraient que les résultats de l'enquête mondiale se traduisent par des améliorations tangibles des conditions de travail, de la culture institutionnelle et de la cohésion globale du régime commun des Nations Unies. La FICSA a souligné la richesse des données désormais disponibles ainsi que la nécessité de les analyser et de les interpréter avec prudence. Elle a rappelé à la Commission l'investissement en temps et en travail consenti par les fonctionnaires pour répondre à l'enquête. Il était donc juste que les données collectées servent à prendre des décisions éclairées sur l'amélioration globale des conditions d'emploi. La FICSA a noté que la confiance et la fierté restaient des facteurs de motivation majeurs pour rejoindre la fonction publique internationale. L'adhésion au mandat des organisations et le dévouement étaient des facteurs de motivation tout aussi puissants. Toutefois, la FICSA a souhaité que la prudence guide l'interprétation des chiffres. L'enquête avait mis en évidence qu'il était tout aussi important de mieux expliquer les méthodes régissant l'ensemble des prestations et de mieux faire comprendre la valeur, l'intention et l'objectif des prestations. Parmi les autres questions nouvelles figuraient l'écart croissant entre les fonctionnaires recrutés sur le plan international et ceux recrutés sur le plan local, la rétention du personnel, les difficultés de recrutement et la volatilité des connaissances institutionnelles. Toutes ces questions devraient rappeler aux parties intéressées que la confiance placée par les fonctionnaires dans les organisations n'était pas acquise à jamais. Il serait par trop simpliste de dire que la réputation et le prestige des entités des Nations Unies suffisaient à motiver le personnel. La FICSA est convaincue que l'enquête avait donné suffisamment d'indications montrant qu'il fallait apporter des améliorations, notamment affiner les indemnités et prestations, encourager l'évolution professionnelle et proposer des incitations à la bonne performance. Elle souhaiterait donc qu'une stratégie soit mise en place pour que les indications issues des données

soient suivies d'effet. En conclusion, elle a signalé à la Commission que l'inclusivité revêtait une grande importance pour elle et qu'il fallait que l'avis et les priorités du personnel soient véritablement pris en considération dans les mécanismes de prise de décision à tous les niveaux. Elle entendait collaborer de manière cordiale et professionnelle avec la Commission et toutes les parties intéressées de sorte que l'enquête mondiale auprès du personnel donne lieu à des mesures véritablement utiles.

61. Le CCASIP a noté que les fonctionnaires étaient motivés et fiers de travailler dans le système des Nations Unies. Cela ne signifiait pas pour autant qu'ils n'étaient pas sensibles aux questions de rémunération. Le fait que seul un tiers des fonctionnaires estimaient que leur traitement était compétitif corroborait les commentaires faits par les collègues ; ce résultat était en forte baisse par rapport à 2019 et inférieur de 12 points de pourcentage à la médiane du groupe de référence. Il était clair que les avantages liés à la rémunération étaient jugés très attrayants, mais la plupart des personnes qui avaient répondu à l'enquête avaient rejoint le régime commun avant le dernier examen de l'ensemble des prestations, c'est-à-dire avant que celles-ci soient réduites. En ce qui concernait le personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège famille autorisée, les éléments liés à l'affectation, à la réinstallation, à la mobilité et à la pénibilité se classaient au deuxième rang, le pourcentage obtenu par ces éléments étant en augmentation depuis l'enquête précédente. Pour le personnel en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, ces éléments se classaient au premier rang. Les fonctionnaires jugeaient leur travail motivant, mais accepter un poste sur le terrain, loin du siège, entraînait des sacrifices et il était difficile de compenser cet inconvénient par des éléments non financiers. S'agissant de la mobilité, 65 % des fonctionnaires recrutés sur le plan international avaient été en poste dans plus d'un lieu d'affectation, ce qui montrait que le personnel n'était pas opposé à la mobilité. On pouvait toutefois se demander si deux lieux d'affectation suffisaient à faire carrière et la question des mesures propres à encourager une plus grande mobilité se posait de nouveau. Manifestement, l'ensemble des prestations proposé aux fonctionnaires était moins compétitif, car à la question de savoir laquelle des prestations ils souhaitaient voir améliorer, la plupart des fonctionnaires ont choisi l'allocation-logement, suivie de l'indemnité pour frais d'études. Dans les villes sièges, les fonctionnaires avaient ensuite choisi l'assurance maladie, ce qui s'expliquait par le coût des soins dans des endroits comme la Suisse et New York, tandis que dans les lieux d'affectation hors siège, la prime de sujétion et l'élément incitation à la mobilité continuaient d'être privilégiés.

62. UNISERV a pris note des principales constatations concernant l'avis des fonctionnaires qui ont été présentées et jugé que toutes les parties concernées devaient analyser les constatations de manière plus approfondie. La minutie du rapport initial a été appréciée, même si des préoccupations existaient quant au vécu des fonctionnaires qui avaient choisi de ne pas participer à l'enquête. Les parties n'avaient pas encore fini d'examiner les résultats de l'enquête, mais UNISERV continuait de s'interroger sur les conclusions à tirer de l'enquête et sur les fins recherchées, en particulier dans le contexte de l'examen de l'ensemble des prestations. La fédération se demandait si les réponses à l'enquête permettaient de tirer des conclusions générales ou exploitables sur la rétention du personnel et sur l'aptitude à attirer des talents. Plusieurs questions devaient être analysées de manière plus approfondie, notamment le niveau de motivation dans les lieux d'affectation hors siège par rapport aux villes sièges ; il convenait également de cerner les raisons pour lesquelles les fonctionnaires plus jeunes attachaient une plus grande importance à la rémunération en tant que motif de satisfaction par rapport aux fonctionnaires plus âgés, ce qui laissait penser que les données sur la question devaient être ventilées par classe et type d'engagement pour tenir compte de la prévalence de certaines classes et de certains types d'engagements parmi les jeunes collègues. UNISERV jugeait

préoccupant que 11 % des fonctionnaires aient dit qu'ils souhaitaient quitter leur organisation, nombre d'entre eux citant le manque de perspectives de carrière et la sous-utilisation de leurs compétences. Il convenait de déterminer si ce problème était systémique et pouvait être traité au moyen du régime de rémunération ou s'il relevait également de la gestion des ressources humaines. Il importait de comparer les données sur la progression de carrière et la performance avec d'autres variables telles que la classe, l'âge et l'ancienneté pour que l'analyse soit utile, notant que les données analysées jusqu'à présent ne rendaient pas bien compte de variables essentielles, telles que l'utilité du travail et le bien-être général, qui influencent grandement sur la satisfaction professionnelle. UNISERV comptait que des conclusions fondées sur des éléments probants seraient tirées collectivement, ce qui éviterait les risques tenant à une exagération de tel ou tel résultat.

63. La Commission a pris note du rapport et des principales constatations tirées de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023. L'enquête avait donné lieu à un nombre de réponses sans précédent : plus de 35 000 réponses avaient été reçues alors que l'objectif avait été fixé à 30 000. La Commission a noté que par rapport à 2019, environ 9 000 réponses de plus avaient été reçues et estimé que le taux de réponse de 27 % (contre 21 % en 2019) dénotait une amélioration et était statistiquement significatif pour une enquête d'une aussi grande ampleur. Elle a salué le dévouement et la collaboration des coordonnatrices et coordonnateurs et des fédérations de personnel, qui ont aidé le secrétariat à faire connaître l'enquête, ce qui a contribué au taux de réponse élevé, ainsi que le travail considérable, notamment le travail de sensibilisation, qui avait été accompli aux fins de l'enquête.

64. La Commission a estimé que les résultats l'aideraient à éclairer ses travaux futurs. S'agissant des futures enquêtes, elle a souhaité que les efforts se poursuivent pour inciter les dirigeants des organisations à mieux informer le personnel de sorte que le taux de réponse augmente. Si les dirigeants des organisations se mobilisaient davantage en faveur de l'enquête, les fonctionnaires seraient plus nombreux à y participer, ce qui au bout du compte améliorerait la qualité et l'exhaustivité des résultats.

65. Le directeur du cabinet de conseil chargé de l'enquête a été invité à s'adresser à la Commission et à faire quelques remarques sur les principales constatations. L'augmentation notable de la participation à l'enquête dénotait l'action menée par le secrétariat de la CFPI et les coordonnatrices et coordonnateurs des 29 organisations participantes. L'échantillon était représentatif de l'ensemble du personnel relevant du régime commun des Nations Unies. L'augmentation du taux de réponse n'indiquait pas seulement une implication accrue des fonctionnaires, mais permettait également d'analyser plus en profondeur l'avis des sous-groupes en fonction de facteurs tels que l'organisation, le lieu d'affectation et les données démographiques individuelles. Le fait que les questions posées en 2019 avaient également servi en 2023 avait permis d'analyser les tendances et offert un aperçu de l'évolution du point de vue des fonctionnaires au fil du temps. L'analyse comparative menée avec 30 autres organisations internationales avait fourni un contexte supplémentaire pour comprendre les résultats de l'enquête. En outre, l'ajout de questions ouvertes avait donné aux fonctionnaires la possibilité de faire part librement de leurs avis et suggestions, ce qui avait ajouté une nouvelle dimension aux données issues de l'enquête. La motivation restait élevée : 86 % des fonctionnaires se disaient motivés, soit un résultat qui était stable par rapport à 2019 mais inférieur de 6 points de pourcentage au taux de satisfaction du groupe de référence. En ce qui concernait la rémunération, les résultats étaient beaucoup plus faibles : moins de la moitié (43 %) des personnes ayant répondu à l'enquête avaient estimé que l'ensemble des prestations était juste par rapport à la contribution qui était la leur, ce qui cadrait avec les chiffres de 2019 mais était en deçà du taux obtenu avec le groupe de référence. En

autre, un tiers (35 %) des personnes avaient jugé que leur traitement était compétitif par rapport à celui d'organisations intergouvernementales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies, ce qui représentait une légère augmentation par rapport à 2019, mais restait inférieur aux taux obtenus avec le groupe de référence.

66. Le cabinet de conseil a étudié la relation entre la rémunération et la motivation selon deux approches. Tout d'abord, il a procédé à une analyse de corrélation entre la question « J'estime que l'ensemble des prestations que je perçois est juste par rapport à la contribution qui est la mienne dans le cadre de mon travail » et l'indice de motivation, et le coefficient de corrélation s'est établi à 0,29, ce qui indiquait une relation positive, mais relativement faible. Il a ensuite comparé le niveau de motivation général des personnes qui avaient répondu positivement et négativement à la question de la rémunération et constaté que le niveau de motivation général s'élevait à 86 %. Au total, 92 % des personnes ayant répondu positivement à la question « J'estime que l'ensemble des prestations que je perçois est juste par rapport à la contribution qui est la mienne dans le cadre de mon travail » étaient motivées, soit une différence de 6 points de pourcentage par rapport au niveau de motivation général, tandis que 79 % de celles qui avaient répondu négativement à cette question disaient être motivées, soit une différence de 7 points de pourcentage. Le cabinet de conseil a conclu que la relation entre la rémunération et la motivation était certes positive, mais qu'elle était relativement faible, d'autres facteurs étant jugés plus importants compte tenu de l'expérience acquise auprès de diverses entités des Nations Unies avec lesquelles il avait travaillé.

67. La Commission a noté que les résultats de l'enquête de 2023 étaient à certains égards analogues à ceux des enquêtes de 2013 et 2019 : par exemple, comme maintenant, les fonctionnaires avaient alors signalé que le manque de perspectives de carrière et l'absence de récompenses concernant les performances individuelles exemplaires étaient des facteurs clés de démotivation. Ces résultats montraient qu'il importait d'examiner la rémunération et les conditions d'emploi dans une perspective plus large. La Commission a estimé qu'il faudrait étudier la motivation intrinsèque et extrinsèque pour faciliter le perfectionnement et l'épanouissement du personnel et exécuter les mandats de manière efficace. Elle a jugé que le point de vue exprimé par les fonctionnaires constituait une source précieuse de données pour les travaux futurs et comptait que les analyses détaillées qui lui seraient présentées à ses prochaines sessions, et qui seraient mis à la disposition des groupes de travail chargés de l'examen des prestations, tireraient parti des observations des fonctionnaires et des données émanant des organisations.

68. La Commission a noté les éléments positifs et négatifs qui ressortaient des résultats de l'enquête et convenu que les fonctionnaires subissaient les conséquences de la situation économique mondiale. L'avis des fonctionnaires, qui constituaient la ressource la plus importante des organisations, a donc été jugé important. La Commission a noté avec satisfaction que le niveau de motivation des membres du personnel restait élevé, une grande partie d'entre eux étant fiers de travailler pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et prêts à fournir un effort supplémentaire pour les aider à atteindre leurs objectifs. En ce qui concernait la rémunération, la Commission a noté que le niveau de satisfaction était relativement faible, mais que la rémunération était considérée comme un facteur clé de rétention, les prestations et le traitement étant les principales raisons pour lesquelles les fonctionnaires avaient l'intention de continuer à travailler dans leur organisation dans les 12 mois à venir. Les principales raisons pour lesquelles les fonctionnaires souhaitaient rester dans le régime commun des Nations Unies étaient une forte adhésion aux buts et objectifs de l'organisation qui les employait, suivie par la pension et le traitement. Les similitudes avec les enquêtes précédentes montraient à

quel point il importait de disposer d'une perspective plus large en matière de rémunération qui équilibre les éléments monétaires et non monétaires.

69. La Commission a demandé qu'il soit procédé à des analyses plus approfondies des résultats de l'enquête, y compris à des analyses de régression et à des analyses des tendances depuis 2013. Elle a noté l'importance que revêtaient le traitement et les prestations pour les fonctionnaires qui avaient l'intention de quitter leur organisation et a proposé qu'il soit procédé à des analyses plus approfondies des résultats, y compris à des analyses de régression portant sur de nombreuses variables, ainsi qu'à un examen plus approfondi du groupe de fonctionnaires qui avaient exprimé l'intention de partir.

70. La Commission a noté que l'enquête présentait ce que ressentait le personnel, mais qu'elle devait être complétée par des données objectives sur le recrutement et la rétention fournies par les organisations. Elle a accueilli favorablement la présentation détaillée des résultats de l'enquête et estimé que ces résultats constituaient une bonne base de données rendant compte des points de vue et du ressenti des fonctionnaires sur plusieurs éléments, ce qui pourrait contribuer à éclairer ses travaux. Elle a réaffirmé qu'il importait que les organisations communiquent leurs données dans les meilleurs délais afin de compléter les résultats de l'enquête et de faciliter l'examen de l'ensemble des prestations qui était en cours.

71. De l'avis des organisations, il fallait moins insister sur la corrélation entre la rémunération et la motivation et déterminer qui étaient les personnes se portant candidates à des postes dans les organisations appliquant le régime commun, en particulier sous l'angle de leur situation économique. Il importait que le régime commun soit attrayant pour les candidates et candidats issus de tous les milieux économiques.

72. La Commission a convenu que les résultats de l'enquête orienteraient toutes les étapes de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Elle a estimé que le rapport préliminaire tombait à point nommé pour les groupes de travail chargés de l'examen de l'ensemble des prestations et attendait avec intérêt de recevoir une analyse plus approfondie, y compris une désagrégation plus poussée et des données plus détaillées, à sa session suivante.

73. De l'avis de la Commission, il importait tout particulièrement qu'une approche intersectionnelle soit suivie à l'avenir : il convenait d'examiner non seulement les réponses ventilées par sexe, par âge et par lieu d'affectation (villes sièges et lieux d'affectation hors siège), mais aussi l'intersection entre ces différentes caractéristiques. Par exemple, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à considérer leur organisation comme un bon lieu de travail et il serait intéressant de connaître leur âge et de savoir s'ils travaillaient dans une ville siège ou dans un lieu d'affectation hors siège. Une autre réponse a montré que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée était important pour les jeunes fonctionnaires et il serait intéressant de savoir si c'était le cas pour les femmes et pour les hommes, et dans quel type de lieu d'affectation ils étaient en poste. Un examen intersectionnel d'un large éventail de questions aiderait à concevoir des politiques plus ciblées.

74. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale avait spécifiquement demandé des informations sur la rétention du personnel, et a jugé qu'il importait de trianguler les réponses des fonctionnaires avec d'autres données, y compris avec celles concernant les entretiens de départ, puisque l'enquête ne portait pas sur les personnes qui avaient quitté les organisations. Il serait utile d'étudier la corrélation entre la motivation et des facteurs autres que la rémunération. S'agissant de la mobilité, la Commission a estimé que cela serait particulièrement utile pour les

résultats relatifs aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le secrétariat procéderait à une analyse plus approfondie, mais il a été noté que la rémunération, qui faisait partie des facteurs d'hygiène, pouvait influencer sur la satisfaction professionnelle et que son absence pouvait accentuer l'insatisfaction à l'égard de l'environnement de travail. S'agissant des questions ouvertes, il convenait d'analyser les réponses de manière plus approfondie pour mieux comprendre ce que le personnel souhaitait ou ne souhaitait pas changer dans le régime de rémunération.

75. La Commission a également estimé qu'une communication accrue et des informations supplémentaires sur le régime de rémunération et les conditions d'emploi seraient bénéfiques, aideraient les fonctionnaires à mieux comprendre les différents éléments et contribueraient à remédier à leur insatisfaction.

Décisions de la Commission

76. La Commission a décidé de :

a) prendre note des résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 et des comparaisons entre les résultats de 2023 et ceux des enquêtes précédentes, lorsque ceux-ci étaient disponibles ;

b) demander à son secrétariat de continuer à analyser les résultats de l'enquête, notamment en ce qui concernait les catégories de personnel soumises à recrutement international (45 % des personnes ayant répondu à l'enquête), à la faveur de l'établissement du rapport sur l'examen de l'ensemble des prestations et de lui en communiquer les conclusions à sa quatre-vingt-dix-huitième session ;

c) demander à son secrétariat de fournir des données fondées non seulement sur l'enquête mondiale menée auprès du personnel, mais aussi des données relatives aux recrutements et à la rétention du personnel en collaboration avec le Conseil des chefs de secrétariat ;

d) prendre note du fait que la prochaine enquête mondiale auprès du personnel aurait lieu dans cinq ans.

C. Enquête mondiale sur les conditions d'emploi du personnel : principaux résultats concernant les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

77. Conformément à la décision énoncée au paragraphe 76 b), à sa quatre-vingt-dix-huitième session, la Commission a examiné les principaux résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel en ce qui concernait les fonctionnaires recrutés sur le plan international, qui représentaient 15 289 personnes ayant répondu à l'enquête, soit 45 % du total des réponses. Cet échantillon représentait environ 33 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur⁶.

78. L'enquête a produit une grande quantité de données, qui donnaient un aperçu de l'idée que les membres du personnel avaient du régime de rémunération. L'analyse des données relatives aux catégories de personnel soumises à recrutement international a donné des résultats jugés utiles pour les travaux des groupes de travail chargés de l'examen de l'ensemble des prestations et l'analyse se poursuivrait dans ce domaine.

79. Les principales constatations tirées de l'enquête ont montré que le niveau de motivation général des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était élevé,

⁶ D'après les statistiques du Conseil des chefs de secrétariat de 2022, 45 760 personnes appartenaient aux catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

83 % d'entre eux se disant motivés (soit un taux légèrement inférieur à l'indice de motivation obtenu pour l'ensemble de l'échantillon, qui s'établissait à 86 %), et les principales raisons citées concernant la décision de rejoindre une organisation appliquant le régime commun étaient la possibilité d'utiliser ses aptitudes et compétences (46 %) et une forte adhésion aux buts et objectifs du système des Nations Unies (41 %). Le traitement se classait au troisième rang des facteurs ayant influé sur la décision de rejoindre une organisation appliquant le régime commun (40 %), tandis que les prestations arrivaient au sixième rang (35 %).

80. La moitié du personnel recruté sur le plan international (50 %) avait une opinion positive de l'ensemble de prestations actuel (soit la même proportion qu'en 2019), et un peu moins de la moitié des personnes ayant répondu à l'enquête (47 %) ont estimé que l'ensemble des prestations qu'elles percevaient était juste par rapport à la contribution qui était la leur dans le cadre de leur travail (soit un pourcentage légèrement supérieur à celui de 2019). Trente-six pour cent des personnes ont estimé que l'ensemble des prestations était compétitif par rapport à ce qu'offraient des organisations similaires mais n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies. Les fonctionnaires ont indiqué qu'il devrait y avoir des liens plus étroits entre la progression de carrière et les performances individuelles. Les méthodes de reconnaissance choisies par le plus grand nombre de personnes étaient la promotion à une classe supérieure (73 %), l'octroi d'échelons supplémentaires à la classe actuelle (63 %) et les marques de reconnaissance, telle que des félicitations orales ou écrites (43 %).

81. Au total, 78 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils avaient l'intention de continuer de travailler dans leur organisation dans les 12 mois à venir, 11 % auraient aimé la quitter dans les 12 mois, mais n'étaient pas en mesure de le faire, 7 % avaient l'intention de quitter leur organisation dans les 12 mois à venir et 4 % ont indiqué qu'ils partiraient à la retraite ou que leur contrat se terminerait (pour diverses raisons) dans les 12 mois à venir.

82. Aux fins d'un examen plus approfondi du problème de la rétention du personnel, la question sur les principales raisons pour lesquelles les fonctionnaires avaient l'intention de toujours travailler dans leur organisation dans 12 mois n'a été posée qu'aux 78 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui avaient indiqué vouloir rester. Les principales raisons étaient les prestations, telles que la pension et l'assurance maladie (44 %) et le traitement (42 %). Aux fins de l'examen des facteurs influant sur la rétention du personnel, une question a été ajoutée à l'enquête : les fonctionnaires étaient invités à sélectionner les raisons qui les poussaient à rester dans le régime commun des Nations Unies. Les principales raisons citées étaient la pension (49 %) et une forte adhésion aux buts et objectifs de l'organisation (49 %), le traitement se classant en troisième position (37 %).

83. Les deux principales raisons citées par les fonctionnaires qui avaient indiqué qu'ils souhaitaient partir ou qu'ils avaient l'intention de le faire étaient l'absence de possibilités de progression de carrière et de promotion (54 %) et le fait que leur organisation ne récompensait pas les performances individuelles (46 %). Parmi les raisons qui les empêchaient de partir, les principales étaient l'impact négatif sur les prestations (46 %) et les effets perturbateurs sur leur famille (45 %).

Délibérations de la Commission

84. Le Réseau ressources humaines a de nouveau noté avec satisfaction l'augmentation des taux de réponse à l'enquête mondiale menée récemment auprès du personnel par rapport aux enquêtes précédentes, fruit de la collaboration fructueuse établie aux fins de l'enquête entre le secrétariat, les organisations et les

fédérations du personnel. L'enquête avait permis de recueillir une multitude de données qui pouvaient être analysées de manière ciblée et qui montraient à quel point il importait de prendre en considération l'avis des fonctionnaires et de garantir la transparence de la communication une fois que l'examen de l'ensemble des prestations serait achevé. Le Réseau a accueilli favorablement l'analyse des réponses concernant le personnel recruté sur le plan international, qui cadrerait avec la portée de l'examen de l'ensemble des prestations. Il a constaté avec satisfaction que la motivation du personnel restait élevée, malgré une légère baisse par rapport à 2019. Le Réseau a constaté que le niveau de motivation différait selon que les fonctionnaires étaient recrutés localement ou sur le plan international et selon qu'ils étaient en poste dans une ville siège ou dans des lieux d'affectation hors siège, ce qui suggérait qu'il fallait prêter une attention égale aux différentes conditions de travail, de vie et de rémunération dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation hors siège. Il a également noté que la motivation était relativement moins élevée parmi les fonctionnaires plus jeunes. La principale préoccupation du Réseau était la compétitivité des organisations et leur aptitude à attirer et à retenir du personnel qualifié pour atteindre les objectifs que les États Membres leur avaient fixés. Le mandat des organisations et l'environnement multiculturel avaient incité les fonctionnaires à rejoindre le régime commun, mais la rémunération et les prestations étaient également des facteurs majeurs. Le Réseau a noté avec intérêt que la rémunération proposée à environ 20 % des personnes ayant répondu à l'enquête était inférieure à celle qu'elles percevaient avant leur entrée dans le système des Nations Unies. L'enquête a montré qu'il convenait d'examiner de près les prestations offertes par les autres organisations internationales, puisque les organismes des Nations Unies et ces organisations semblaient se disputer les mêmes candidats. Elle a confirmé que la prime de mobilité et de sujétion était un instrument important qui garantissait la mobilité à destination des lieux d'affectation hors siège et entre ces lieux d'affectation. Le fait que les promotions et le développement des carrières soient des facteurs de motivation encore plus importants que l'ensemble des prestations s'agissant de la mobilité dans les lieux d'affectation hors siège montraient que les organisations prenaient déjà en compte les aspects non financiers puisqu'elles liaient la mobilité géographique au développement des carrières. Compte tenu de ces éléments, le Réseau était convaincu que la Commission se servirait des résultats de l'enquête aux fins de l'examen de l'ensemble des prestations. En conclusion, il a remercié le secrétariat d'avoir mis les données désagrégées à la disposition de chacune des organisations, ce qui leur avait permis de tirer leurs propres conclusions et avait facilité l'analyse comparative entre les organisations.

85. La FICSA a souligné l'importance de l'enquête mondiale, outil essentiel qui facilitait la compréhension de l'état d'esprit et des facteurs de motivation des collègues des Nations Unies. Les préparatifs, le déroulement de l'enquête et l'analyse des données avaient représenté un gros travail, qui avait exigé de faire preuve de précision et d'exhaustivité. La FICSA a attribué le taux de participation élevé et la qualité de l'analyse aux efforts inlassables du secrétariat de la CFPI. Elle comptait que les résultats donneraient lieu à des décisions pragmatiques, progressistes et favorables à la famille. Elle a demandé au secrétariat de suivre les réponses concernant le nombre de personnes à charge au fil du temps. La FICSA a appelé l'attention sur le fait que la mobilité et les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège influaient sur les résultats et a conseillé la prudence concernant l'apport de changements aux prestations et indemnités dans ces domaines. L'ensemble des prestations proposées par les organisations appliquant le régime commun devait évoluer de manière positive si l'on voulait que les taux d'approbation s'améliorent. En particulier, cela signifiait qu'il convenait de mieux faire cadrer l'ensemble des prestations avec les attentes des fonctionnaires en poste et des futurs fonctionnaires. La FICSA a plaidé énergiquement en faveur de l'inclusion et de la

participation du personnel et dit attendre avec intérêt la poursuite des discussions et l'identification des défis cruciaux.

86. Le CCASIP a déclaré que les résultats de l'enquête montraient de manière frappante l'adhésion des fonctionnaires au mandat des Nations Unies et à celui de l'organisation qui les employait. C'était l'action menée en première ligne par les collègues qui travaillaient sur le terrain dans le domaine humanitaire, apportaient une aide là où elle était le plus nécessaire et participaient à l'objectif d'un monde meilleur qui rendait le personnel des Nations Unies exceptionnel et constituait la raison décisive pour laquelle les fonctionnaires décidaient de rejoindre l'organisation et d'y rester. Toutefois, l'enquête a révélé une nette différence entre les générations : les organisations avaient pu compter sur l'adhésion du personnel à leur mandat pour procéder à des affectations dans des lieux d'affectation difficiles ou éloignés, malgré l'absence de progression de carrière, mais l'enquête a montré que les priorités étaient différentes pour les fonctionnaires plus jeunes. L'accent était mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la volonté d'apporter une véritable contribution et sur la recherche du meilleur employeur, les meilleurs employeurs n'étant plus les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le CCASIP a rappelé qu'un tiers des personnes ayant répondu à l'enquête avaient indiqué que le traitement était moins compétitif. Ce constat corroborait les dires de collègues dans de nombreux lieux d'affectation à travers le monde. Les nouveaux fonctionnaires pouvaient désormais se tourner vers des employeurs proposant une rémunération intéressante, qu'il s'agisse d'administrations publiques ou d'employeurs du secteur privé évoluant dans les mêmes secteurs que le système des Nations Unies. Il convenait que les organisations offrent un environnement de travail porteur et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, chose que les fonctionnaires plus jeunes attendaient de leurs employeurs, compte tenu de l'importance qu'ils attachaient à la prise en compte de la famille et de la carrière de leur conjoint. Le CCASIP a également souhaité vivement que la Commission s'attache à éviter le développement de lieux de travail toxiques, source de problèmes de santé mentale parmi le personnel, ce qui se soldait par des congés de maladie et une perte de productivité pour les organisations. Il fallait également que les organisations offrent une plus grande sécurité de l'emploi, semblable à celle que proposaient les employeurs pris pour référence. Le CCASIP était fermement convaincu qu'un régime commun des Nations Unies plus fort et plus efficace ne pourrait voir le jour que si l'on renforçait l'approche consistant à privilégier les personnes par rapport aux chiffres. Les organisations devraient valoriser leur personnel, tirer le meilleur parti du savoir-faire qu'il avait accumulé et respecter les sacrifices que les fonctionnaires et leur famille consentaient. Le CCASIP a demandé à la Commission d'améliorer l'ensemble des prestations pour l'adapter à la finalité et faire en sorte qu'il puisse continuer à attirer les meilleurs candidats et candidates.

87. UNISERV a accueilli favorablement la manière dont l'enquête mondiale de 2023 avait été menée auprès du personnel, y compris l'analyse des résultats relatifs aux fonctionnaires recrutés sur le plan international dans le contexte de l'examen de l'ensemble des prestations. La Fédération mesurait la valeur générale de l'enquête, mais a également souhaité profiter de l'occasion pour réfléchir à certaines limites inhérentes. La notion de « motivation » était problématique, car elle était définie comme une mesure du dévouement des membres du personnel vis-à-vis de l'organisation qui les employait et de leur volonté d'aller au-delà de ce qui était attendu d'eux. UNISERV a fait valoir que des fonctionnaires « motivés » ou « satisfaits » devaient être des personnes qui amélioreraient leur lieu de travail et où les efforts supplémentaires étaient reconnus, récompensés et rémunérés. Les fonctionnaires qui avaient répondu « négativement » aux questions sur la motivation étaient souvent ceux qui œuvraient le plus à changer la culture institutionnelle, plutôt que ceux qui s'acquittaient de leurs tâches sans se soucier de la rémunération.

UNISERV a souligné qu'il importait d'examiner de manière plus intégrée l'état de la fonction publique internationale lors de l'examen de l'ensemble des prestations et insisté sur le fait qu'il fallait que la notion de motivation soit précisément cernée afin que l'on puisse tirer des conclusions valables sur l'ensemble des prestations. À son avis, la conclusion selon laquelle la rémunération n'était pas un facteur de motivation important était erronée ; en réalité, il y avait une forte corrélation entre la rémunération et la satisfaction et le bien-être du personnel. Se référant aux constatations selon lesquelles le manque de possibilités de promotion et l'absence perçue de récompense pour les performances individuelles étaient deux grandes raisons pour lesquelles les fonctionnaires démissionnaient, UNISERV a noté que les cycles de promotion constituaient un élément indirect mais important de l'ensemble des prestations. Des facteurs tels que changer de lieu d'affectation pour améliorer les perspectives de carrière étaient effectivement liés à la rémunération et il convenait que les discussions sur l'ensemble des prestations soient réalistes et adaptées aux besoins très divers des fonctionnaires. UNISERV ne savait pas trop quoi penser des conclusions pratiques à tirer de l'enquête, soulignant que les modalités contractuelles existantes s'effritaient et que la sécurité de l'emploi et l'existence d'une rémunération compétitive étaient de plus en plus menacées et devaient être protégées sous peine de se transformer en reliques.

88. La Commission a mesuré l'ampleur de la tâche que représentait la réalisation de l'enquête et salué l'amélioration notable du taux de participation. Elle a également remercié le secrétariat, les organisations et les fédérations du personnel pour leur collaboration et leur participation active, ainsi que tous les fonctionnaires qui avaient pris le temps de répondre à l'enquête.

89. La Commission a examiné les résultats de l'enquête pour les catégories de personnel recrutées sur le plan international, qui représentaient 45 % de l'échantillon total, et noté que, selon la base de données du Conseil des chefs de secrétariat pour 2022, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur représentaient environ 37 % de l'ensemble des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies. Il a été pris acte des défis méthodologiques inhérents aux enquêtes de perception et certains résultats contradictoires ont été discutés, tels que l'idée selon laquelle la rémunération n'était pas suffisamment compétitive et les raisons incitant le personnel à ne pas chercher un emploi ailleurs, telles que les prestations et le traitement.

90. La Commission a estimé que la ventilation et l'analyse des données étaient utiles aux groupes de travail, et le taux de motivation élevé a été considéré comme un indicateur positif. Elle a rappelé que l'enquête était la troisième du genre et qu'il avait été possible de faire des comparaisons avec les enquêtes précédentes, notamment celle menée en 2019. Elle a souligné qu'il importait d'être à l'écoute des fonctionnaires qui avaient participé à l'enquête. Parmi les principales constatations, les deux grandes raisons pour lesquelles les fonctionnaires avaient l'intention de toujours travailler pour leur organisation dans les 12 mois à venir figuraient les prestations (44 %) et le traitement (42 %).

91. La Commission a également examiné les motifs de départ et constaté que les raisons les plus fréquemment citées par les personnes souhaitant quitter leur organisation étaient l'absence de possibilités de progression de carrière et de promotion (54 %), le fait que l'organisation ne récompensait pas les performances individuelles (46 %) et l'absence de mesures suffisantes permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de mesures créant un environnement favorable⁷

⁷ La description complète de l'option est la suivante : il n'y a pas suffisamment de mesures permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou de mesures créant un environnement favorable (horaires flexibles, aménagement des modalités de travail, télétravail, congé parental, congé spécial, emploi des conjoints, soins aux personnes âgées, services de soutien psychologique, etc.).

(40 %). Certains membres de la Commission ont noté que la culture de l'organisation, c'est-à-dire les conditions de travail toxiques et les pratiques de leadership, arrivait en quatrième position. La Commission a noté que le traitement était classé au sixième rang et que les prestations arrivaient en neuvième position, ce qui laissait entendre que de manière générale le traitement et les prestations étaient considérés comme bons. La raison la plus fréquemment choisie par les fonctionnaires pour expliquer qu'ils n'étaient pas en mesure de partir était l'impact négatif sur les prestations telles que la pension et l'assurance maladie. La pension a été considérée comme un atout et un point d'ancrage du régime commun, mais il convenait d'examiner son manque de transférabilité.

92. Les membres de la Commission ont estimé que les fonctionnaires étaient généralement bien rémunérés, mais il importait que les organisations communiquent sans tarder des données sur l'attrition pour que l'on puisse mieux cerner les raisons pour lesquelles les fonctionnaires quittaient leur organisation. Il a été noté que 68 % des personnes ayant l'intention de partir souhaiteraient rejoindre une autre organisation internationale, ce qui était de loin la réponse la plus fréquente. Il faudrait que, dans les données sur l'attrition qu'elles communiquent, les organisations indiquent, dans la mesure du possible, où se rendaient les fonctionnaires qui partaient.

93. La Commission a rappelé que l'enquête mondiale auprès du personnel ne portait pas uniquement sur la rémunération, mais aussi sur l'idée que les fonctionnaires avaient de leurs conditions d'emploi. Elle a noté que seulement 36 % des fonctionnaires estimaient que leur traitement était compétitif, bien que la rémunération en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ait été fixée par rapport à celle de la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Il a été dit que cet écart s'expliquait peut-être par des attentes irréalistes de la part des fonctionnaires. La Commission a recommandé que l'on fasse preuve de prudence dans l'interprétation des données et proposé que les résultats de l'enquête soient communiqués à l'Assemblée générale en réponse à la demande que celle-ci lui avait adressée pour qu'elle mène une enquête auprès de toutes les organisations appliquant le régime commun pour évaluer les facteurs qui influent sur la rétention du personnel et lui en présente les résultats assortis d'une analyse à sa soixante-dix-neuvième session.

94. Certains membres de la Commission ont noté que les fonctionnaires semblaient généralement satisfaits, même s'ils avaient indiqué qu'ils ne comprenaient pas bien le régime. Ils ont également noté que les fonctionnaires connaissaient mal certains éléments de l'ensemble des prestations et que des mesures devaient être prises pour simplifier davantage l'ensemble et mieux l'expliquer. La Commission a estimé qu'il importait de rendre l'ensemble des prestations plus compréhensible et de mieux en expliquer le fonctionnement. Elle a également noté que la prise en considération du multilinguisme dans l'enquête était une étape positive. Elle a souligné l'importance que revêtaient les éléments non monétaires, tels que les possibilités de promotion et l'environnement de travail, y compris les mesures relatives à l'emploi des conjoints et à la santé mentale, car les résultats de l'enquête dénotaient qu'il s'agissait d'éléments cruciaux pour la satisfaction du personnel. Une analyse plus approfondie des résultats de l'enquête a été jugée utile pour les groupes de travail, de même que la demande faite au Conseil des chefs de secrétariat concernant la communication de données sur la répartition des fonctionnaires en fonction du type d'engagement afin de faciliter un examen plus approfondi.

95. Le PNUD a indiqué qu'il avait mené sa propre enquête auprès de son personnel et que, dans l'ensemble, le régime de rémunération fonctionnait bien et était équitable. Selon le personnel du PNUD, les facteurs auxquels il fallait remédier étaient la hiérarchie, les supérieurs hiérarchiques toxiques et la surcharge de travail chronique.

Il convenait également de remédier aux cadres réglementaires et aux méthodes de travail obsolètes.

96. La FICSA a souligné l'importance que revêtait l'enquête pour les fonctionnaires et les avait encouragés à y participer, notant que nombre d'entre eux jugeaient que l'on ne les écoutait pas. Elle a estimé que l'ensemble des prestations était adapté, mais qu'il fallait accorder une attention particulière à l'évolution des conditions de travail et aux compétences managériales. L'enquête a montré que les fonctionnaires appréciaient leur travail malgré les conditions difficiles ; il a été souligné qu'il importait d'écouter le personnel. Il convenait de prendre en considération les cas où les candidats avaient décliné une offre d'emploi dans une organisation appliquant le régime commun parce que la rémunération n'était pas compétitive. En outre, il n'était pas possible de tenir compte de l'avis des candidats potentiels qui, précisément parce que la rémunération n'était pas compétitive, s'abstenaient de postuler dans des organisations appliquant le régime commun.

97. La Commission a convenu qu'il fallait évaluer de manière critique les résultats de l'enquête et répondre aux préoccupations du personnel, notamment en ce qui concernait les environnements de travail toxiques. Il a été proposé qu'il soit procédé à des visites sur le terrain dans divers lieux d'affectation pour recueillir directement l'avis des fonctionnaires et expliquer le régime de rémunération et le fonctionnement de ses différentes composantes. La Commission a souligné que les résultats de l'enquête étaient indicatifs et ne faisaient pas autorité. La nature particulière des emplois proposés par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et la diversité des origines du personnel étaient des facteurs qui influençaient les réponses. Pour les prochaines enquêtes, il a été proposé que l'on approfondisse les raisons pour lesquelles les fonctionnaires décidaient de partir.

98. La Commission a noté que les résultats de l'enquête permettaient d'avoir une idée plus claire de l'avis et du ressenti du personnel et qu'ils seraient utiles pour les travaux des groupes de travail et d'autres sujets relevant de sa compétence. Elle a souligné l'importance que revêtait l'enquête mondiale pour l'examen de l'ensemble des prestations et estimé qu'il convenait de procéder à de nouvelles ventilations et à des analyses plus poussées des résultats de l'enquête, qui serviraient aux groupes de travail chargés de l'examen de l'ensemble des prestations. La corrélation entre la rémunération et la motivation, bien que faible, indiquait qu'il fallait mener des études supplémentaires et notamment analyser l'indice de motivation par type de contrat. La Commission a demandé au Conseil des chefs de secrétariat de lui communiquer les données concernant la répartition des fonctionnaires par type d'engagement afin qu'elle puisse avoir une image plus complète de la situation.

99. La Commission avait procédé à l'enquête afin de se mettre à l'écoute du personnel, estimant que cela l'aiderait à comprendre l'avis des fonctionnaires sur les conditions de travail et éclairerait les travaux futurs. Elle s'est de nouveau dite satisfaite du taux de participation plus élevé que lors de l'enquête précédente et a noté que l'effort collectif qui avait été consenti avait permis de recueillir de précieuses informations pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires et améliorer l'environnement de travail.

100. La Commission a souligné qu'il fallait que les organisations lui communiquent des données sur le nombre de fonctionnaires qui étaient partis et sur les raisons de leur départ (départ à la retraite, fin de contrat, raisons familiales, prise de fonctions dans une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, prise de fonctions ailleurs, entre autres). Il faudrait que ces données soient collectées tous les ans, à partir du 1^{er} janvier 2025, et communiquées à la Commission.

Décisions de la Commission

101. La Commission a décidé de :

- a) prendre note des constatations de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 pour les catégories soumises à recrutement international ;
- b) demander à son secrétariat de procéder à une analyse plus approfondie des résultats de l'enquête et de faire part des constatations, selon qu'il conviendrait, aux groupes de travail chargés d'examiner l'ensemble des prestations ;
- c) demander aux organisations, par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat, de fournir chaque année à son secrétariat des données ventilées, comme indiqué au paragraphe 100.

D. Diversité : suivi de la répartition par âge des membres du personnel dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

102. La Commission a examiné la question de la diversité générationnelle dans les rapports qu'elle a établis en 2011, 2014, 2017 et 2021 au sujet de la diversité du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. À sa quatre-vingt-douzième session, en 2021, elle a estimé qu'un équilibre entre groupes d'âge, pleinement représentatif des cinq générations qui constituaient l'ensemble des effectifs actuels, améliorerait la performance des organisations et permettrait à chaque génération de donner sa pleine mesure en exploitant son propre savoir-faire tout en bénéficiant de nouvelles perspectives. Elle a noté que la proportion de fonctionnaires âgés de moins de 30 ans était passée de 3,3 % à 2,9 % et souligné que, faute d'un renouvellement marqué dans les organisations appliquant le régime commun, il serait difficile de rajeunir les effectifs. Certains membres de la Commission ont noté qu'environ 46 % des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun étaient originaires d'États d'Europe occidentale et d'autres États, ce qui était également le cas de plus de 50 % des fonctionnaires âgés de moins de 35 ans. Ils ont estimé qu'il fallait s'attacher à recruter un plus grand nombre de candidats issus de pays en développement ou de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier des candidats plus jeunes que la moyenne.

103. À sa quatre-vingt-douzième session, la Commission a prié instamment les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de faire ce qui suit (voir [A/76/30](#), par. 144) :

- a) poursuivre l'exécution de programmes permettant de tirer parti du dynamisme, de la créativité et des contributions novatrices de jeunes membres du personnel et promouvoir le recrutement de jeunes administrateurs, de manière à inverser la tendance négative actuelle à cet égard ;
- b) multiplier les possibilités offertes de recruter de jeunes candidats à des postes relevant des classes de début de carrière ;
- c) soutenir financièrement les programmes de stages et les programmes analogues pour que des candidates et candidats issus de pays en développement puissent en bénéficier ;
- d) veiller à maintenir un équilibre approprié entre les groupes d'âge et définir des indicateurs clairs pour suivre les progrès accomplis à cet égard ;
- e) publier des informations plus détaillées au sujet de la diversité – représentation équilibrée des femmes et des hommes, diversité générationnelle et géographique – et les mettre à la disposition du grand public.

104. Dans sa résolution 76/240, l'Assemblée générale a noté que l'âge moyen des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun était élevé et encouragé la Commission à recenser les bonnes pratiques et à conseiller ces organisations sur les manières de promouvoir le rajeunissement des effectifs, notamment au moyen des mesures proposées au paragraphe 144 de son rapport (A/76/30), telles que les programmes visant à soutenir les candidatures aux programmes de stages de personnes originaires de pays en développement. À cette fin, le secrétariat a recueilli des données et des informations au moyen d'un questionnaire envoyé en 2024 aux organisations appliquant le régime commun, auquel 24 organisations⁸ ont répondu. La répartition des pays par groupe géographique utilisée dans le rapport correspond à celle qui a été adoptée par l'Assemblée⁹.

105. Les données ont montré que plusieurs générations étaient représentées dans les effectifs des organisations appliquant le régime commun. Cette diversité générationnelle rend possible la coexistence d'une pluralité d'expériences, de points de vue et de compétences. Cependant, à l'instar d'autres grandes organisations, les entités des Nations Unies doivent faire face aux défis que pose un environnement en pleine mutation si elles veulent conserver leur attrait et retenir du personnel de talent.

106. La plupart des fonctionnaires (81,4 %) avaient entre 35 et 60 ans. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 10,3 % de l'ensemble, contre 12,4 % en 2019 ; seuls quelque 2 % des fonctionnaires avaient moins de 30 ans. Environ 8 % des fonctionnaires étaient âgés de 60 ans et plus. Le pourcentage de fonctionnaires âgés de plus de 60 ans a augmenté de 2 % par rapport à 2019, et le nombre de fonctionnaires faisant partie de ce groupe d'âge est passé de 6 611 à 9 818, soit une hausse de 49 %. Cette augmentation pourrait s'expliquer par le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite.

107. La proportion de femmes était supérieure à 50 % dans tous les groupes d'âge inférieurs au seuil de 55 ans. Elle était légèrement inférieure dans les groupes d'âge de 55 ans et plus, mais demeurait supérieure à 40 %. C'était dans le groupe d'âge des 65 ans et plus qu'elle était la plus faible (44,9 %). Dans le groupe d'âge de 40 ans à moins de 55 ans, les hommes représentaient près de 50 % des effectifs et, dans les groupes d'âge supérieurs à 55 ans, plus de 50 % des effectifs.

108. On trouvera à l'annexe VI la répartition par âge des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023. Au Secrétariat de l'ONU, le groupe d'âge le plus représenté était celui de 45 ans à moins de 50 ans (6 903 personnes). Il en était de même au FNUAP, à l'OMS, au FIDA, à ONU Tourisme et à la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires. Au PNUD, au HCR, à l'UNICEF, à l'UNRWA, à l'ITC, à l'OIT, au PAM, à l'AIEA et à ONU-Femmes, les fonctionnaires de 40 ans à moins de 45 ans étaient les plus nombreux. Le groupe d'âge le plus représenté était, à l'OACI et à l'OMPI, celui de 55 ans à moins de 60 ans et, dans les autres organisations, celui de 50 ans à moins de 55 ans. C'était au HCR que l'on enregistrait la proportion la plus élevée de fonctionnaires âgés de moins de 30 ans (4,2 %) ; venaient ensuite l'ITC (3,9 %) et l'UNICEF (2,9 %).

⁸ L'ONU, le PNUD, le FNUAP, l'UNOPS, le HCR, l'UNICEF, l'UNRWA, l'ITC, l'OIT, la FAO, le PAM, l'UNESCO, l'OMS, l'OACI, l'UIT, l'OMPI, le FIDA, l'AIEA, ONU Tourisme, ONU-Femmes, ONUSIDA, le Tribunal international pour le droit de la mer, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires et l'OPS ont répondu au questionnaire. L'UPU, l'OMM, l'OMI, l'ONUDI et l'Autorité internationale des fonds marins n'y ont pas répondu.

⁹ Voir <https://www.un.org/dgacm/fr/content/regional-groups>.

109. S'agissant des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (tableau 1), la répartition par âge était semblable à celle des effectifs dans leur ensemble. En tout, 81,9 % des fonctionnaires de cette catégorie avaient entre 35 ans et moins de 60 ans. Le personnel des groupes d'âge inférieurs au seuil de 35 ans constituait moins de 10 % de l'ensemble ; une proportion similaire était âgée de 60 ans ou plus. Les femmes représentaient plus de 50 % du personnel dans tous les groupes d'âge inférieurs au seuil de 50 ans, mais leur proportion diminuait à mesure que l'âge augmentait. Elles constituaient moins de 40 % des fonctionnaires âgés de 55 ans et plus.

110. Le nombre d'agents des services généraux et des catégories apparentées est supérieur de 70 % au nombre d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. S'agissant de la répartition par âge des agents des services généraux et des catégories apparentées (tableau 2), les tendances étaient les mêmes que pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Seule différence notable, la proportion de fonctionnaires plus jeunes (groupes d'âge de moins de 35 ans) s'établissait à 12 % ; elle était donc relativement plus élevée que parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. On trouvera à l'annexe VII la répartition par âge et par organisation des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et à l'annexe VIII, celle de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées. L'annexe IX présente la répartition par âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par classe et par genre, tandis que l'annexe X donne la répartition par classe et par organisation des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

Tableau 1
Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2023

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Moins de 30 ans	155 (26 %)	442 (74 %)	597 (1,4 %)
De 30 ans à moins de 35 ans	895 (32,3 %)	1 873 (67,7 %)	2 768 (6,5 %)
De 35 ans à moins de 40 ans	2 109 (41,4 %)	2 985 (58,6 %)	5 094 (12 %)
De 40 ans à moins de 45 ans	3 445 (47 %)	3 887 (53 %)	7 332 (17,3 %)
De 45 ans à moins de 50 ans	4 109 (49,8 %)	4 147 (50,2 %)	8 256 (19,5 %)
De 50 ans à moins de 55 ans	4 205 (54,5 %)	3 515 (45,5 %)	7 720 (18,2 %)
De 55 ans à moins de 60 ans	3 793 (60,3 %)	2 495 (39,7 %)	6 288 (14,9 %)
De 60 ans à moins de 65 ans	2 654 (65,9 %)	1 373 (34,1 %)	4 027 (9,5 %)
65 ans et plus	137 (62 %)	84 (38 %)	221 (0,5 %)
Total général	21 502 (50,8 %)	20 801 (49,2 %)	42 303 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Tableau 2
Répartition selon l'âge des agents des services généraux et des catégories apparentées, par organisation, au 31 décembre 2023

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Moins de 30 ans	715 (36,9 %)	1 224 (63,1 %)	1 939 (2,7 %)
De 30 ans à moins de 35 ans	2 951 (44,2 %)	3 728 (55,8 %)	6 679 (9,3 %)

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
De 35 ans à moins de 40 ans	5 631 (48,2 %)	6 055 (51,8 %)	11 686 (16,2 %)
De 40 ans à moins de 45 ans	6 949 (49,5 %)	7 078 (50,5 %)	14 027 (19,4 %)
De 45 ans à moins de 50 ans	6 660 (50,1 %)	6 644 (49,9 %)	13 304 (18,4 %)
De 50 ans à moins de 55 ans	5 535 (49,8 %)	5 569 (50,2 %)	11 104 (15,4 %)
De 55 ans à moins de 60 ans	4 252 (51,8 %)	3 956 (48,2 %)	8 208 (11,4 %)
De 60 ans à moins de 65 ans	2 694 (52,7 %)	2 415 (47,3 %)	5 109 (7,1 %)
65 ans et plus	47 (47,5 %)	52 (52,5 %)	99 (0,1 %)
Total général	35 434 (49,1 %)	36 721 (50,9 %)	72 155 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

111. On trouvera aux annexes XI et XII des renseignements sur la répartition, par âge et par région, des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2023, sur la base des données communiquées par les organisations ayant répondu au questionnaire. En tout, 42 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient originaires des États d'Europe occidentale et autres États et les 58 % restants provenaient des quatre autres groupes (États d'Afrique, États d'Asie et du Pacifique, États d'Amérique latine et des Caraïbes et États d'Europe orientale). En proportion, les fonctionnaires originaires des États d'Afrique arrivaient en deuxième place (24 %). Les fonctionnaires venant des États d'Asie et du Pacifique représentaient 19 % du total, ceux des États d'Amérique latine et des Caraïbes, 8 %, et ceux des États d'Europe orientale, 7 %.

112. L'annexe XIII présente un tableau d'ensemble de l'âge moyen, ventilé par genre, des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, des agents des services généraux et des catégories apparentées et de l'ensemble des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023¹⁰. L'âge moyen des fonctionnaires des organisations considérées s'établissait à 46,2 ans en 2023, contre 44,5 ans en 2019. L'âge moyen des femmes fonctionnaires était de 44,9 ans (43,4 ans en 2019), avec aux deux extrémités de la fourchette 40,6 ans au HCR et 51,7 ans au Tribunal international du droit de la mer. S'agissant des hommes, l'âge moyen était de 47,2 ans (45,3 ans en 2019) et variait entre 43,7 ans à l'ITC et 51,6 ans à l'OPS.

113. L'âge moyen des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 47,2 ans, contre 45,9 ans en 2019. L'âge moyen des administrateurs travaillant à l'ONU, où l'on comptabilisait le plus grand nombre de fonctionnaires de cette catégorie, était de 47,5 ans. L'âge moyen des agents des services généraux et des catégories apparentées dans les organisations appliquant le régime commun était de 45,3 ans, contre 43,3 ans en 2019. Dans la plupart des organisations ayant communiqué des données, l'âge moyen des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 1 à 4 ans plus élevé que celui des agents des services généraux et des catégories apparentées.

114. L'annexe XIV donne des renseignements, pour 2023, sur l'âge à l'entrée en fonctions de manière synthétique et présente les fourchettes d'âge moyen inférieure, supérieure et moyenne enregistrées par chaque organisation pour les catégories des

¹⁰ Données provenant de la base de données du Conseil des chefs de secrétariat sur les statistiques du personnel, 2022.

administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. À défaut de données relatives au recrutement qui soient propres à chaque organisation pour une année donnée, ces fourchettes d'âge constituent des indicateurs utiles pour évaluer la moyenne d'âge à l'entrée en fonctions (c'est-à-dire celle du personnel nouvellement recruté). En 2023, l'âge moyen à l'entrée en fonctions des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (de P-1 à hors cadre) était compris entre 25 et 66 ans. C'est au HCR que l'âge le moins élevé à l'entrée en fonctions a été observé (18 ans), ce constat ayant déjà été effectué ces dernières années, y compris au cours de la période précédente (2017-2019). L'âge le plus élevé à l'entrée en fonctions a été enregistré à l'ONU (75 ans, hors cadre). Ce qui a été observé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées était comparable à ce qui l'avait été pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à ceci près que la fourchette des âges moyens à l'entrée en fonctions, toutes classes prises en compte, allait de 27 à 54 ans.

115. S'agissant des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, en 2023, la fourchette des âges moyens à l'entrée en fonctions pour l'ensemble des classes était comprise entre 30 ans et moins de 60 ans dans la plupart des organisations. En revanche, l'extrémité haute de la fourchette était plus basse (moins de 50 ans) au HCR (de 35 à 43 ans pour les hommes), à l'ITC (de 28 à 44 ans pour les femmes), à l'UIT (de 31 à 40 ans pour les femmes), à ONU-Femmes (de 38 à 49 ans pour les hommes), à ONUSIDA (de 29 à 49 ans pour les hommes) et à la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (de 36 à 49 ans pour les femmes). Toujours en 2023, l'âge moyen à l'entrée en fonctions pouvait dépasser 60 ans à l'ONU, au HCR, à l'UNICEF, à l'ITC, à l'OACI, à ONU-Femmes et à l'OPS.

116. Le règlement du personnel de neuf organisations ¹¹ n'interdisait pas le recrutement de candidats d'un âge inférieur à un seuil donné ; dans les autres organisations, l'âge minimum requis pour faire acte de candidature allait de 18 à 20 ans. Dans le cas de l'UIT, le règlement du personnel ne comportait aucune disposition en la matière, mais, dans la pratique, les candidats devaient avoir au moins 18 ans pour être recrutés.

117. Le statut et le règlement du personnel de 17 organisations ¹² interdisaient le recrutement de candidats ayant dépassé l'âge réglementaire du départ à la retraite, à savoir 60 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 1990, 62 ans pour les fonctionnaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 1990 et, comme suite aux modifications apportées en 2014, 65 ans pour les fonctionnaires qui n'avaient pas atteint l'âge réglementaire de 60 ou 62 ans fixé pour le départ à la retraite ou qui avaient été recrutés le 1^{er} janvier 2014 ou après. Le règlement du personnel de quatre organisations (HCR¹³, AIEA, ONU Tourisme et Tribunal international du droit de la mer) n'interdisait pas le recrutement de candidats ayant dépassé tel ou tel âge, et deux autres organisations (UNESCO et OACI) n'avaient pas communiqué d'informations à ce sujet. Au FIDA, les candidats externes devaient être âgés de moins de 64 ans.

118. Seules deux des 24 organisations ayant répondu au questionnaire (FIDA et Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires) avaient mis en place des mesures assorties d'indicateurs afin de veiller à maintenir un équilibre approprié entre les groupes d'âge. Au FIDA, un

¹¹ PNUD, FNUAP, UNOPS, UNRWA, OIT, UIT, OMPI, ONU Tourisme et Tribunal international du droit de la mer.

¹² ONU, PNUD, FNUAP, UNOPS, UNICEF, UNRWA, ITC, OIT, FAO, PAM, OMS, UIT, OMPI, ONU-Femmes, ONUSIDA, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires et OPS.

¹³ Le HCR est toutefois assujéti au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

tableau de bord détaillé était transmis tous les trimestres à la haute direction aux fins de discussion. Pour sa part, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires s'était dotée d'un groupe de la jeunesse et avait mis sur pied un programme de mentorat pour favoriser la diversité générationnelle.

119. Toutes les organisations ayant communiqué des données avaient mis en place un ou plusieurs programmes spécifiquement destinés à promouvoir la diversité générationnelle et ainsi à rajeunir les effectifs, notamment des programmes Jeunes administrateurs, des programmes d'experts associés, des programmes de stages, des programmes de bourses de recherche s'adressant à de jeunes cadres en situation de handicap et des programmes de bourses d'études. En tout, 14¹⁴ des 24 organisations versaient une allocation à leurs stagiaires. De plus, 15 organisations¹⁵ ont indiqué avoir mis en place des programmes permettant de soutenir financièrement des programmes de stages, des programmes Jeunes administrateurs ou des programmes analogues destinés aux candidates et candidats issus de pays en développement. On trouvera dans le tableau 3 des informations statistiques sur la représentation régionale des stagiaires et des administrateurs auxiliaires relevant de programmes financés par les États Membres durant la période 2020-2023 dans les organisations appliquant le régime commun. Comme le montre l'annexe XV, la majorité des stagiaires (37 %) et des administrateurs auxiliaires (58 %) étaient originaires des États d'Europe occidentale et autres États au 31 décembre 2023.

120. Onze organisations ayant répondu au questionnaire (ONU, PNUD, HCR, FAO, PAM, OMS, ONU Tourisme, ONU-Femmes, ONUSIDA, Tribunal international du droit de la mer et OPS) n'étaient assujetties à aucune mesure entravant le rajeunissement du personnel. D'autres, en revanche, ont fait état de divers obstacles et contraintes, tels que le niveau d'éducation formelle que les candidats devaient avoir, une faible rotation du personnel et une longue durée d'emploi.

Tableau 3
Représentation régionale des stagiaires et des administrateurs auxiliaires (2020-2023)

Région	Nombre de stagiaires				Nombre d'administrateurs auxiliaires			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
États d'Afrique	312	569	685	745	98	93	89	94
États d'Asie et du Pacifique	709	803	765	821	210	209	224	265
États d'Europe orientale	172	192	207	212	22	19	21	24
États d'Amérique latine et des Caraïbes	265	359	403	341	24	34	38	43
États d'Europe occidentale et autres États	1 106	1 254	1 237	1 247	603	575	580	588
Autres États	39	54	48	40	2	1	2	4
Total	2 603	3 231	3 345	3 406	959	931	954	1 018

¹⁴ PNUD, FNUAP, UNICEF, ITC, FAO, PAM, UNESCO, OMS, OMPI, ONUSIDA, OIT, ONU Tourisme, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires et OPS.

¹⁵ PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, ITC, FAO, PAM, UNESCO, OMS, OMPI, FIDA, AIEA, ONU-Femmes, ONUSIDA et Tribunal international du droit de la mer.

Délibérations de la Commission

121. Le Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat pour son analyse de la situation et des pratiques dans les organisations et réservé ses commentaires pour la suite des discussions, tout en notant que le point de l'ordre du jour relevait de l'article 16 du statut de la CFPI.

122. La FICSA a noté avec inquiétude que moins de 3 % du personnel avaient moins de 30 ans, tandis que 38 % des fonctionnaires avaient plus de 50 ans. Elle a indiqué qu'il était difficile d'attirer et de retenir les jeunes talents et qu'il y avait des disparités dans les dispositions contractuelles. Elle a estimé que l'ensemble des prestations restait l'un des facteurs d'attraction pour les jeunes fonctionnaires et pour les candidates et candidats. Cependant, le faible nombre de postes aux classes de début (par exemple les classes P-1 et P-2) faisait qu'il était pratiquement impossible pour les jeunes de rejoindre le système des Nations Unies au début de leur carrière et de façonner l'avenir de leur organisation. Le rajeunissement étant un sujet récurrent parmi ses membres, la FICSA a estimé qu'un lieu de travail multigénérationnel contribuait grandement à la diversité. Le rajeunissement offrirait tout des avantages majeurs aux États Membres et aux populations au service desquelles se trouve le système des Nations Unies. Il permettrait de disposer d'ensembles de compétences nouveaux et plus polyvalents, d'une plus grande adaptabilité face à l'évolution du travail, d'effectifs plus résilients et plus flexibles et d'une meilleure compréhension des défis de l'avenir. Amorcer un rajeunissement serait complexe au départ, mais la Fédération était prête à apporter son concours dans la mesure du possible. Elle attendait avec intérêt de voir quelles étaient selon la Commission et les organisations la meilleure définition à donner au rajeunissement et la meilleure façon de rajeunir les effectifs. La FICSA a également noté que 42 % des administrateurs étaient originaires d'États occidentaux, 24 % d'États d'Afrique, 19 % d'États d'Asie et du Pacifique, 8 % d'États d'Amérique latine et des Caraïbes et 7 % d'États d'Europe orientale. En raison de la surreprésentation de certains pays, les personnes originaires d'autres pays étaient défavorisées quand il s'agissait d'obtenir un emploi dans le système des Nations Unies, situation qui était préoccupante. La FICSA a souligné qu'il était de plus en plus difficile d'inverser la régression de la diversité géographique ; elle attendait avec intérêt de poursuivre les discussions à ce sujet.

123. Le CCASIP a noté que les informations recueillies n'englobaient pas les contrats des membres du personnel affilié (non-fonctionnaires) et qu'elles donnaient donc une image incomplète des jeunes employés des Nations Unies. Le rajeunissement des effectifs ne devait pas se faire au détriment du maintien en poste du personnel expérimenté, car ce dernier détenait une mémoire institutionnelle essentielle et était capable de persister et d'obtenir des résultats dans des contextes fragiles sans cesse plus nombreux où les entités des Nations Unies faisaient face à une montée de l'insécurité. Le CCASIP a noté que la génération des « anciens » s'amenuisait naturellement et qu'il incombait aux organisations de planifier la relève, en veillant à ce que le personnel plus jeune bénéficie d'une progression de carrière ; l'examen de l'ensemble des prestations était pertinent en ce qu'il pouvait contribuer à attirer et à retenir le personnel. La fédération a également indiqué que les jeunes générations accordaient une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la sécurité de l'emploi, et que pour attirer un plus grand nombre de jeunes, il fallait mettre en place les bonnes politiques et les appliquer correctement, notamment en évitant toute utilisation abusive des contrats. À cet égard, elle a réaffirmé qu'il était crucial de mettre en place des modalités de travail aménagées, de revoir le montant de la rémunération pour ne pas se laisser distancer par des employeurs plus attrayants, d'élargir le projet pilote concernant les lieux d'affectation classés D et E, de garantir la diversité géographique des stagiaires et de rétribuer ceux-ci, de transformer en postes les emplois de temporaire pour les fonctions essentielles ainsi

que les contrats de consultant à long terme et de mettre fin aux contrats de services de l'UNOPS. Le CCASIP a également noté que l'action des entités des Nations Unies reposait dans une large mesure sur l'obtention d'un savoir-faire acquis par des personnes arrivées en milieu de carrière. Cela était reflété dans les politiques de ressources humaines, découlant des résolutions de l'Assemblée générale, qui rendaient obligatoire la publication en externe de tous les postes vacants, et pas seulement des postes de début de carrière. Les fonctionnaires qui partaient à la retraite seraient très probablement remplacés par des personnes ayant la quarantaine ou la cinquantaine.

124. UNISERV a pris note du rapport, qui présentait une image détaillée des effectifs actuels et fait une analyse concernant l'obtention d'une « répartition appropriée des groupes d'âge » et l'établissement d'indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis s'agissant de la diversité des âges. La Fédération s'opposait, par principe, à l'idée qu'il y avait un âge ou une répartition par âges « appropriés » quels que soient l'organisation, l'emploi, la catégorie, la classe ou le lieu d'affectation. Il n'y avait pas non plus de répartition appropriée pour le genre, la race, la nationalité ou l'orientation sexuelle en ce qui concernait l'obtention d'un emploi dans les entités des Nations Unies. Il ne s'agissait pas de nier les avantages que procuraient la diversité et l'inclusion des jeunes. En ce qui concernait l'âge notamment, si l'on était censé avoir des fonctionnaires de carrière qui restaient au service de leur organisation jusqu'à la retraite, une répartition par âges ne pouvait pas être considérée comme « appropriée », si ce n'est qu'il devait y avoir un nombre élevé de personnes qui ne quittaient une organisation qu'au moment de la retraite. L'examen des tableaux et des données figurant dans le rapport a conduit UNISERV à tirer certaines conclusions fondamentales et malheureuses, telles que : a) les organisations souhaiteraient plafonner la durée d'occupation des postes et renforcer ainsi l'idée qu'elles n'étaient pas des entités de carrière, de manière qu'il y ait une plus grande rotation, à savoir un plus grand nombre de fonctionnaires plus âgés démissionnaient ou quittaient leur organisation et un plus grand nombre de jeunes étaient recrutés ; b) les jeunes recrutés par les organisations à des postes de début de carrière n'étaient pas censés rester au service de ces organisations ni y faire carrière, car leur contribution au rajeunissement des effectifs s'estompait à mesure qu'ils vieillissaient ; c) les fonctionnaires de nombreuses organisations se plaignaient fréquemment du « contexte de non-promotion », mais ils n'étaient pas suffisamment écoutés. Si la candidature des fonctionnaires en poste recevait la priorité, cela ferait une réelle différence et ouvrirait de nouvelles voies aux jeunes fonctionnaires, qui pour le moment attendaient en vain qu'une occasion d'évoluer dans leur carrière se présente ; d) le rajeunissement se ferait au détriment de la formation et de l'expérience professionnelle à avoir pour exercer certaines fonctions, et donc au détriment du mandat des organisations. UNISERV était favorable à une restructuration des classes et de la structure des postes visant à délaissier la forme en losange en vigueur actuellement, à réduire le surdimensionnement au sommet et à rééquilibrer le nombre de postes P-1 et P-2. Toutefois, il fallait qu'il y ait un nombre suffisant de postes à des classes plus élevées pour que les fonctionnaires puissent progresser dans leur carrière, à moins que la notion de carrière dans la fonction publique internationale ne soit encore affaiblie. Cette modification de la structure en losange ne devait pas s'accompagner d'une révision ou d'un remplacement des qualifications requises s'attachant aux postes qui aurait pour effet de donner la priorité aux jeunes. Pour la Fédération, dire que la structure des postes devrait être améliorée ne revenait pas à admettre qu'il y avait un déséquilibre dans la répartition par âges. Il convenait de prendre l'âge en considération dans la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et dans l'organisation prévisionnelle de la relève, mais l'âgisme était bien réel et les entités des Nations Unies n'étaient pas à l'abri d'une discrimination fondée sur l'âge, intentionnelle ou non, définie comme le fait de traiter des candidats ou des employés

de manière moins favorable en raison de leur âge. Pour tous les aspects relatifs à l'emploi ou les conditions d'emploi, il ne devrait y avoir aucune discrimination de quelque nature que ce soit, y compris pour ce qui était des politiques de recrutement du personnel en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. UNISERV a noté une augmentation du nombre de plaintes et de cas de discrimination fondée sur l'âge déposés auprès des syndicats ; il faudrait garder à l'esprit la nécessité de renforcer la protection des fonctionnaires plus âgés, notamment en empêchant les responsables des postes à pourvoir de connaître ou de demander l'âge ou la date de naissance des candidats au stade de la sélection ; les fonctionnaires plus âgés qui souhaiteraient continuer de travailler ne devraient pas non plus être artificiellement poussés à prendre une retraite anticipée contre leur volonté ou pour des raisons fallacieuses.

125. La Commission a estimé que des effectifs équilibrés composés de différents groupes d'âge créaient un environnement dans lequel chaque génération apportait un savoir-faire, des talents, une expérience, des attentes, des styles et des perspectives différents qui, ensemble, pouvaient renforcer les organisations et stimuler l'innovation. À cet égard, elle a souligné l'importance que revêtaient le rajeunissement des effectifs et le transfert de connaissances entre plusieurs générations.

126. La Commission a noté que l'âge moyen relativement élevé des administrateurs (47,2 ans) était corrélé à la faible proportion de jeunes fonctionnaires et à la proportion élevée de fonctionnaires âgés de plus de 50 ans. Certains membres de la Commission ont estimé que la moyenne d'âge relativement plus élevée s'expliquait également par de nombreux facteurs, tels que le gel des recrutements imposé du fait des problèmes budgétaires et financiers, l'augmentation des dépenses de personnel, le recours à des contrats temporaires et le recours à des consultants, le faible taux d'attrition et le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite. Ils ont également noté que la moyenne d'âge reflétait également la formation et l'expérience considérables qui étaient requises pour occuper des postes d'administrateur et exécuter le mandat des organisations appliquant le régime commun.

127. Certains membres de la Commission ont estimé que le faible taux de rotation dans les organisations appliquant le régime commun limitait le rajeunissement des effectifs. Ils ont également jugé que le régime des pensions des Nations Unies manquait de souplesse en ce qui concernait les affiliations et les départs, ce qui dissuadait les fonctionnaires de partir. À cet égard, certains membres ont proposé que l'Assemblée générale demande à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies d'étudier la possibilité de donner une plus grande latitude aux fonctionnaires qui souhaiteraient quitter le régime commun avant l'âge normal de départ à la retraite pour qu'ils puissent retirer leurs cotisations. Le Secrétariat de l'ONU a informé la Commission que les Statuts de la Caisse autorisaient déjà les fonctionnaires à obtenir un versement de départ au titre de la liquidation des droits.

128. La Commission a noté que dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, moins de 3 % des fonctionnaires étaient âgés de moins de 30 ans et 38 % avaient plus de 50 ans en 2023. Elle a également noté que la proportion de fonctionnaires ayant moins de 30 ans avait diminué, passant de 2,9 % en 2019 à 2,2 % en 2023, alors qu'elle s'élevait à 3,3 % en 2017. Selon la Commission, la question de la diversité des âges était importante pour les organisations appliquant le système commun et celles-ci devraient chercher des moyens de multiplier les chances pour les jeunes générations. Des membres de la Commission ont estimé que l'augmentation du nombre de postes des classes P-1 et P-2 favoriserait l'entrée de jeunes ayant peu ou pas d'expérience.

129. Des membres de la Commission ont constaté que les femmes étaient bien représentées dans les classes inférieures (et qu'il existait une corrélation entre l'âge et la classe), mais qu'elles ne progressaient pas dans leur carrière dans la même mesure que les hommes, même si des initiatives en faveur de la parité des genres étaient en place depuis de nombreuses années. S'agissant plus particulièrement de la proposition consistant à augmenter le nombre de postes de classe P-1 afin de rajeunir les effectifs, il a été noté que cela ne serait pas utile si l'on ne remédiait pas au manque de promotion qui incitait les femmes à quitter leur emploi. Les membres ont estimé que l'abaissement de l'âge minimal requis aux fins du recrutement pourrait être problématique, car de nombreux emplois étaient assortis de conditions particulières en matière de formation et d'expérience qui ne pouvaient pas être amoindries.

130. La Commission a pris note des initiatives et des mesures visant à soutenir la diversité générationnelle dans les organisations appliquant le régime commun, y compris des stages, des programmes de bourses de recherche, du programme Jeunes administrateurs et du programme des experts associés. Elle a souligné qu'il importait de prendre en considération les disparités entre les genres et les disparités géographiques et régionales dans ces programmes afin de parvenir à une représentation plus équilibrée de tous les aspects de la diversité. Il a également été noté que certaines organisations réussissaient à attirer des jeunes, et il a été proposé d'examiner de plus près les pratiques auxquelles elles recouraient. Les organisations n'avaient pas toutes les mêmes contraintes et il a été noté que des approches différentes seraient nécessaires compte tenu des différents contextes.

131. La Commission a noté que des organisations avaient indiqué avoir mis en place des programmes permettant de soutenir financièrement des programmes de stages, des programmes Jeunes administrateurs ou des programmes analogues destinés aux candidates et candidats issus de pays en développement. Certains membres de la Commission étaient favorables à l'idée que les stagiaires soient rémunérés et que le programme Jeunes administrateurs et le programme de bourses de recherche servent à intégrer des personnes plus jeunes dans les organisations. Des membres ont noté que de nombreuses organisations versaient une allocation à leurs stagiaires et estimé que de telles mesures pourraient contribuer à donner les mêmes chances à tous et à toutes et ainsi à attirer des candidats des pays en développement qui pourraient autrement être défavorisés en raison de contraintes financières. Il a également été noté que certains pays parmi les principaux donateurs s'étaient dotés de programmes pour parrainer des jeunes de leur pays pour des stages, des recrutements et des formations dans le système des Nations Unies.

132. L'UNESCO a confirmé qu'elle avait fixé à 18 ans l'âge minimum pour le recrutement et que le statut et le règlement du personnel interdisaient le recrutement ou le maintien en fonction des fonctionnaires ayant atteint l'âge réglementaire du départ à la retraite. En outre, l'UNESCO disposait des programmes suivants pour favoriser et soutenir la diversité générationnelle : le programme Jeunes administrateurs, le programme des administrateurs auxiliaires, le programme de stages, le programme de parrainage de stagiaires, le programme de volontaires de l'UNESCO et le programme de bourses de recherche pour certaines de ses entités à vocation universitaire.

133. Des membres de la Commission ont noté que le déséquilibre de la répartition géographique, tant chez les fonctionnaires que chez les stagiaires et les jeunes administrateurs, reflétait l'inégalité des chances à laquelle faisaient face les candidats et candidates des pays en développement à tous les échelons des organisations. Ils ont estimé qu'il fallait s'attacher à recruter un plus grand nombre de candidats issus de pays en développement ou de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier des candidats plus jeunes que la moyenne. Des membres de la Commission ont estimé

que la diversité régionale ne devrait pas être traitée dans le présent rapport, tandis que d'autres ont jugé que l'intersection entre la répartition par âges et d'autres mesures de la diversité ne devrait pas être négligée.

134. Des membres de la Commission ont rappelé que la diversité géographique et la parité des genres étaient deux éléments de la diversité des effectifs qui étaient inscrits dans la Charte (voir l'Article 101, paragraphe 3, et l'Article 8). D'autres ont souligné que la diversité des âges devrait faire partie du système de gestion des ressources humaines et que les organisations devraient en tenir compte dans leurs stratégies de diversité et d'inclusion.

Décisions de la Commission

135. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations communiquées au sujet de la répartition par âges dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;
- b) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à publier des informations plus détaillées et accessibles au public sur la répartition par âges de leur personnel ;
- c) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à continuer de se doter de mesures et de programmes visant à favoriser et à soutenir la diversité générationnelle et à remédier aux obstacles qui entravent le rajeunissement des effectifs ;
- d) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à soutenir financièrement les programmes de stages et les programmes analogues pour que des candidates et candidats issus de pays en développement puissent en bénéficier ;
- e) de prier son secrétariat de suivre les tendances des organisations en matière de répartition par âges et de lui rendre compte à ce sujet à sa session de printemps en 2030.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

A. Diversité : suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

136. La diversité fait partie intégrante de la mission de l'Organisation des Nations Unies, comme indiqué au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui se lit comme suit : « La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Par conséquent, le principe de la répartition géographique équitable est ancré dans la culture de l'Organisation, le Statut du personnel et les stratégies, politiques, directives, procédures et pratiques relatives au recrutement, même s'il faut garder à l'esprit que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

137. En 2011, 2014, 2017 et 2021, la Commission de la fonction publique internationale a examiné des rapports portant sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, y compris la diversité géographique. À sa quatre-vingt-douzième session, en 2021, lors de l'examen du rapport intitulé « Suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies », les membres de la Commission ont considéré qu'il importait que dans les rapports qui seraient consacrés à la diversité géographique, il importerait de présenter d'autres informations et tendances constatées dans les organisations ayant un système de fourchettes optimales, en particulier pour les postes qui n'étaient pas soumis à ces fourchettes, par exemple ceux qui étaient financés par des ressources extrabudgétaires. Cela permettrait, selon eux, d'obtenir une image plus complète de la diversité géographique. À cet égard, la Commission a prié instamment (voir [A/76/30](#), par. 165) :

a) les organisations qui s'étaient fixé des objectifs de répartition géographique équitable ou qui avaient établi des fourchettes optimales d'accroître le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique équitable ;

b) les organisations qui ne s'étaient pas fixé d'objectifs de représentation géographique équitable d'établir des indicateurs clairs permettant de suivre les progrès faits à cet égard ;

c) les organisations de publier des informations sur la diversité plus détaillées et accessibles au public, en indiquant par exemple le genre, l'âge et l'origine géographique des membres de leur personnel ;

d) son secrétariat de suivre les tendances constatées dans les organisations en matière de répartition géographique et de lui en rendre compte dans son prochain rapport sur la diversité.

138. Dans sa résolution [76/240](#), l'Assemblée générale a noté que 19 organisations appliquant le régime commun des Nations Unies n'avaient pas de directives officielles relatives à la répartition géographique et encouragé la Commission à recenser les bonnes pratiques et à conseiller ces organisations sur les manières de promouvoir la diversité géographique. Le secrétariat a donc soumis à la Commission

un rapport établi à partir des informations qui avaient été recueillies grâce à un questionnaire sur la diversité géographique adressé aux organisations appliquant le régime commun, auquel 24 organisations¹⁶ avaient répondu au 31 décembre 2023. La répartition des pays par groupe géographique utilisée dans le rapport correspond à celle qui a été adoptée par l'Assemblée.

139. Six organisations ayant communiqué des données (la FAO, l'OIT, l'OACI, l'OMS, l'ONU et l'UNESCO) avaient défini des critères de représentation équitable des États Membres sous la forme de quotas et de fourchettes optimales, même si les chiffres de base, les facteurs et les coefficients de pondération utilisés différaient selon les organisations. On trouvera dans le tableau 4 ci-dessous le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique équitable dans ces organisations en 2023. Au 31 décembre 2023, ces six organisations comptaient à elles toutes 9 757 postes soumis à ce principe, sur un total de 20 924 postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur. À la même date, le régime commun des Nations Unies dans son ensemble comptait 42 310 postes d'administrateur(trice) et fonctionnaire de rang supérieur. On trouvera dans le tableau 5 des informations sur les États représentés dans les organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023.

Tableau 4
Postes soumis au principe de la répartition géographique équitable en 2023

<i>Organisation</i>	<i>Année</i>	<i>Postes soumis au principe de la répartition géographique équitable</i>	<i>Nombre de postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur au 31 décembre 2023, à titre de référence</i>
ONU	2023	3 813	12 410
OIT	2023	762	1 340
FAO	2023	1 368	1 766
UNESCO	2023	850	1 139
OMS	2023	2 682	3 914
OACI	2023	282	355

Tableau 5
États représentés dans des organisations ayant établi des fourchettes optimales au 31 décembre 2023

<i>Organisation</i>	<i>Nombre d'États Membres</i>					
	<i>Total</i>	<i>États non représentés</i>	<i>États sous-représentés</i>	<i>États se situant dans la fourchette optimale</i>	<i>États surreprésentés</i>	<i>Total d'États représentés</i>
ONU	193	21 (10,9 %)	39 (20,2 %)	103 (53,4 %)	30 (15,5 %)	172 (89,1 %)
OIT	187	62 (33,2 %)	12 (6,4 %)	65 (34,8 %)	48 (25,7 %)	125 (66,8 %)
FAO	194	22 (11,3 %)	14 (7,2 %)	148 (76,3 %)	10 (5,2 %)	172 (88,7 %)

¹⁶ L'ONU, le PNUD, le FNUAP, l'UNOPS, le HCR, l'UNICEF, l'UNRWA, l'ITC, l'OIT, la FAO, le PAM, l'UNESCO, l'OMS, l'OACI, l'UIT, l'OMPI, le FIDA, l'AIEA, ONU Tourisme, ONU-Femmes, ONUSIDA, l'OPS, le Tribunal international pour le droit de la mer, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires et l'OPS ont répondu au questionnaire. L'UPU, l'OMM, l'OMI, l'ONUDI et l'Autorité internationale des fonds marins n'y ont pas répondu.

Organisation	Nombre d'États Membres					
	Total	États non représentés	États sous-représentés	États se situant dans la fourchette optimale	États surreprésentés	Total d'États représentés
UNESCO	194	40 (20,6 %)	50 (25,8 %)	79 (40,7 %)	25 (12,9 %)	154 (79,4 %)
OMS	197	42 (21,3 %)	17 (8,6 %)	95 (48,2 %)	43 (21,8 %)	155 (78,7 %)
OACI	193	105 (54,4 %)	20 (10,4 %)	38 (19,7 %)	30 (15,5 %)	88 (45,6 %)

140. Le nombre d'États Membres non représentés dans au moins trois des organisations ayant établi des fourchettes optimales a augmenté, pour s'établir à 43 (22 %) en 2023 (voir annexe XVI), contre 39 (20 %) en 2019. La région d'Asie et du Pacifique est celle qui comptait le nombre le plus élevé de pays non représentés (17) et sous-représentés (6). Les Îles Marshall, les Palaos, le Qatar, les Tuvalu et Vanuatu ne sont représentés dans aucune de six organisations ayant établi des fourchettes optimales. Cependant, le nombre d'États sous-représentés dans au moins trois de ces organisations a diminué, pour s'établir à 11 (6 %) en 2023 (voir annexe XVII), contre 14 (7 %) en 2019. Le nombre d'États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant des fourchettes optimales a également diminué pour s'établir à 28 pays (15 %) en 2023 (voir annexe XVIII), contre 30 (16 %) en 2019. Sur les 28 pays qui sont surreprésentés dans les six organisations, 10 pays d'Afrique et 8 pays d'Europe sont surreprésentés dans trois organisations au moins.

141. L'annexe XIX présente le nombre total d'administrateurs hors classe ou de fonctionnaires de rang supérieur [P-5, D-1, D-2, sous-secrétaire général(e) et secrétaire général(e) adjoint(e)] originaires des États Membres qui étaient sous-représentés au 31 décembre 2023 dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales (voir annexe XVII). L'annexe XX présente le nombre total d'administrateurs hors classe et fonctionnaires de rang supérieur originaires des États Membres qui étaient surreprésentés au 31 décembre 2023 dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales (voir annexe XVIII).

142. Parmi les organisations ayant répondu au questionnaire, 18 n'avaient établi aucun principe directeur explicite en matière de répartition géographique (voir tableau 6). À l'exception de l'UNOPS, du HCR, de l'UNICEF, du FIDA et de l'AIEA, 13 organisations ont fait état du nombre de pays qui n'étaient pas représentés dans leurs effectifs, les 193 pays membres de l'Assemblée générale servant d'échelle de référence à cet égard. Le tableau 6 offre un aperçu de la diversité géographique dans ces organisations au 31 décembre 2023. Alors que les fonctionnaires d'organisations comme l'UNRWA, ITC, ONU Tourisme, le Tribunal international du droit de la mer et la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires étaient originaires d'un petit nombre de pays, il s'agit en l'occurrence de petites organisations comptant au total moins de 300 fonctionnaires dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir annexe XXII). Seules quatre organisations (le PNUD, l'UNICEF, ONU-Femmes et le Tribunal international du droit de la mer) ont déclaré avoir mis en place des mesures assorties d'indicateurs clairs pour suivre les progrès accomplis en matière de diversité géographique.

Tableau 6
Diversité géographique dans les organisations n'ayant pas établi de principes directeurs explicites en matière de répartition géographique (au 31 décembre 2023)

<i>Organisation</i>	<i>Nombre de pays n'ayant pas de fonctionnaires administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Mesures assorties d'indicateurs clairs mises en place pour assurer la diversité géographique</i>
PNUD	17	Oui
FNUAP	29	Aucune information communiquée
UNOPS	Aucune information communiquée	Aucune information communiquée
HCR	Aucune information communiquée	Non
UNICEF	Aucune information communiquée	Oui
UNRWA	128	Non
ITC	98	Non
PAM	46	Non
UIT	94	Non
OMPI ^a	71	Aucune information communiquée
FIDA	Aucune information communiquée	Aucune information communiquée
AIEA	Aucune information communiquée	Aucune information communiquée
ONU Tourisme	127	Non
ONU-Femmes	59	Oui
ONUSIDA	92	Non
TIDM	183	Oui
OTICE	105	Non
OPS	3 (région des Amériques uniquement)	Non

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

^a Voir le paragraphe 144 du présent rapport.

143. Sur les 18 organisations n'ayant pas établi de principes directeurs explicites en matière de répartition géographique, seules 13 ont précisé le nombre de pays non représentés dans leurs effectifs, et seules 10 de ces 13 organisations en ont fourni une liste¹⁷. Comme indiqué à l'annexe XXI, 64 pays ne comptaient aucun fonctionnaire au 31 décembre 2023 dans 5 ou plus de ces 10 organisations qui avaient communiqué des données à ce sujet au 31 décembre 2023. Parmi eux figuraient 26 pays de la région Asie-Pacifique et 14 pays d'Afrique. Six pays ne comptaient aucun fonctionnaire dans neuf organisations, dont deux pays de la région Asie-Pacifique (Brunéi Darussalam et Qatar), deux pays de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes (Bahamas et Saint-Kitts-et-Nevis) et deux pays de la région des États d'Europe occidentale et autres États (Monaco et Saint-Marin).

144. À l'exception de l'OMPI, les organisations ont toutes indiqué ne pas avoir établi de règles régissant explicitement la représentation régionale. L'annexe XXII donne une vue d'ensemble de la composition des effectifs au 31 décembre 2023, par région d'origine, d'après les données reçues des organisations ayant envoyé une réponse.

¹⁷ L'UIT, le Tribunal international du droit de la mer et la Commission préparatoire de l'Organisation du traité d'interdiction complète des essais nucléaires n'ont pas communiqué la liste des États Membres qui n'étaient pas représentés dans leurs effectifs.

Elle porte sur les fonctionnaires occupant des postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun qui utilisent la répartition des pays par groupe adoptée par l'Assemblée générale. Les fonctionnaires des États d'Europe occidentale et autres États constituaient 42 % des effectifs des organisations appliquant le régime commun. Près d'un quart des effectifs étaient originaires d'Afrique, la proportion de personnel originaire d'Europe orientale étant la plus faible. L'annexe XXIII présente la situation au 31 décembre 2023, sur le plan de la diversité régionale, pour les administrateurs hors classe et les fonctionnaires de rang supérieur. Plus de 50 % des fonctionnaires de rang supérieur étaient originaires de la région des États d'Europe occidentale et autres États. Les mêmes tendances apparaissent dans les classes P-5 (49 %), D-1 (51 %) et D-2 (51%), la plupart des fonctionnaires de ces classes étant originaires de la région des États d'Europe occidentale et autres États.

145. Huit organisations¹⁸ ont déclaré ne pas avoir de difficultés à respecter l'objectif de diversité géographique au sein de leurs effectifs. Douze organisations¹⁹ ont déclaré rencontrer des difficultés, malgré les efforts qu'elles font pour diversifier leurs effectifs sur le plan géographique. L'un des problèmes signalés par de nombreuses organisations était le fait qu'elles ne recevaient pas assez de candidatures de pays non représentés ou sous-représentés remplissant les conditions requises. En outre, un certain nombre d'organisations, principalement celles qui recrutent des experts techniques hautement spécialisés, ont souligné en particulier que peu de candidats et candidates provenant de pays non représentés ou sous-représentés présentaient les qualifications requises.

146. Les mesures qui permettraient d'améliorer la diversité géographique que les organisations ayant répondu à l'enquête ont proposées sont notamment les suivantes : mise au point de politiques pertinentes, établissement de directives internes et suivi connexe assurés en concertation, organisation de campagnes de communication ciblées et plus efficaces, mise à profit des réseaux professionnels et autres, établissement de partenariats avec les États Membres en ce qui concerne les activités et l'échange de connaissance sur la gestion des talents, établissement d'orientations internes et prise en considération expresse de la diversité géographique dans les décisions touchant le recrutement.

Délibérations de la Commission

147. Appréciant à sa juste valeur la vue d'ensemble de la situation et des pratiques relatives à la diversité géographique donnée dans le rapport du secrétariat de la CFPI, le Réseau ressources humaines a néanmoins estimé que les particularités des organisations n'étaient pas suffisamment mises en évidence pour que de véritables conclusions puissent être tirées, et il a fait remarquer que ce point de l'ordre du jour relevait de l'article 16 du statut de la CFPI. Il a affirmé que les organisations s'étaient engagées à promouvoir sans fléchir la diversité géographique parmi les membres de leur personnel, dans le respect du principe fondamental qui veut que le recrutement soit fondé sur le mérite et conformément aux orientations de leurs organes directeurs, en prenant diverses mesures, notamment en menant des activités de communication ciblées auprès des pays non représentés ou en faisant porter sur eux leur attention, comme indiqué dans le rapport.

148. La FICSA a constaté avec préoccupation que six organisations seulement avaient défini des critères pour la représentation équitable des États Membres. Plus

¹⁸ ONU-Femmes, ONU Tourisme, ONUSIDA, OPS, PNUD, UNRWA, UIT et Tribunal international du droit de la mer.

¹⁹ AIEA, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, FAO, FIDA, FNUAP, HCR, ITC, OIT, OMPI, OMS, ONU et UNICEF.

de 50 États Membres continuaient d'être non représentés ou sous-représentés dans au moins trois de ces six organisations qui se situaient dans la fourchette optimale. La FICSA a souligné que la diversité géographique faisait partie intégrante de la mission de l'Organisation des Nations Unies, qui consiste à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Elle s'est dite particulièrement alarmée par le fait que certaines organisations envisageaient de limiter la possibilité pour les candidats de certaines nationalités d'accéder à des emplois soumis à recrutement international. Cela était contraire au principe d'égalité inscrit dans la Charte et portait atteinte aux principes d'inclusion et d'égalité des chances. Plutôt que d'imposer des limitations fondées sur la nationalité, la FICSA préconisait de renforcer et d'étendre les mesures déjà prises pour améliorer la diversité géographique. Il faudrait faire une meilleure utilisation des programmes des administrateurs auxiliaires, encadrer la mobilité géographique dans les organisations et veiller à ce que l'ensemble des prestations offertes reste avantageux et adapté à l'objectif visé. La FICSA considérait que ces mesures favoriseraient la diversité et l'inclusion et, partant, permettrait à l'Organisation de mieux s'acquitter de sa mission mondiale.

149. Le CCASIP a dit qu'il importait de clarifier la manière dont la diversité géographique était mesurée, étant donné l'importance que cela avait pour la dotation en personnel. Au Secrétariat de l'Organisation, par exemple, le système de représentation géographique reposait essentiellement sur le montant des contributions. Si le système était strictement appliqué, on ne pourrait pas recruter plus de membres du personnel originaires d'Afrique, ce qui était important pour lutter contre le racisme ; au contraire, cela favoriserait surtout les gros contributeurs qui se trouvaient être sous-représentés. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés utilisait la nationalité comme variable d'ajustement faute de s'être doté de marqueurs de diversité sur les origines ethniques de son personnel. Le PAM avait recours à la notion fourre-tout de « Sud mondial », bien que la définition de ce concept manque de clarté et que l'on ne sache pas s'il favorisait véritablement la diversité, étant donné qu'il existait une surreprésentation et une sous-représentation parmi les pays du Sud mondial eux-mêmes. Il faudrait au contraire se fonder sur des analyses et des données claires. Le CCASIP estimait donc qu'il fallait prendre en compte d'autres éléments pour régler le problème de la diversité. L'une des difficultés consistait à faire que la diversité dans les régions soit un moyen de favoriser le brassage des cultures et d'enrichir l'expérience. Le fait que les bureaux régionaux se trouvent à tel ou tel endroit faisait parfois que certaines nationalités dominaient dans la région. Le CCASIP a fait observer que la langue était aussi un problème et qu'il fallait donc envisager de promouvoir le multilinguisme. Au-delà de la représentation géographique, il fallait également s'intéresser à la représentation régionale aux niveaux où les décisions étaient prises, et manifestement les organisations ne faisaient guère ce qu'il fallait à cet égard. Pour aller de l'avant et faire en sorte que les organisations fassent un meilleur usage de l'expérience qu'elles avaient en interne, le CCASIP les encourageait à offrir plus de possibilités aux membres du personnel recrutés sur le plan national issus de pays sous-représentés d'accéder à des emplois soumis à recrutement international et considérait que seuls les postes soumis à recrutement international devraient être soumis à la représentation géographique.

150. UNISERV a pris note des informations communiquées au sujet du Secrétariat de l'Organisation, de l'OIT, de la FAO, de l'UNESCO, de l'OMS et de l'OACI, en particulier des règles et de la méthode en vigueur concernant les quotas établis et les fourchettes optimales. En ce qui concernait la représentation régionale, elle a noté que les organisations qui n'avaient ni règles ni politiques régissant expressément la représentation régionale pouvaient néanmoins s'être fixé des objectifs ou avoir des plans d'action ou des contrats de mission leur permettant de suivre le recrutement du

personnel en fonction des groupes régionaux. Elle était d'avis que le fait de se fixer de tels objectifs pourrait entraîner une confusion générale et un amalgame des concepts de recrutement en fonction des groupes régionaux et de recrutement en fonction des fourchettes optimales. En outre, le recrutement en fonction des groupes régionaux avait parfois pour effet pervers le fait que des personnes originaires d'États Membres sous-représentés ne soient pas recrutées car leur pays appartenait à des groupes régionaux déjà bien représentés dans les effectifs. En ce qui concernait les obstacles auxquels se heurtaient les organisations pour ce qui était de parvenir à la diversité géographique, UNISERV était préoccupée par le fait qu'il y avait un sentiment perpétuel, hélas répandu, selon lequel il n'y avait que peu de candidats qualifiés originaires de pays non représentés ou sous-représentés ou que l'offre de candidats était réduite. Lorsque des quotas étaient prévus, les politiques pouvaient inciter sans le vouloir à conclure à l'inadéquation de la candidature pour justifier le non-recrutement de personnes originaires de pays sous-représentés. Cela ne signifiait pas pour autant qu'objectivement, les candidats ne convenaient pas. UNISERV a fait observer qu'il ne faudrait pas que la mise en œuvre de stratégies visant à atteindre la diversité géographique se fasse au détriment d'autres efforts, comme la réalisation de l'égalité des genres et l'avancement des femmes sur le lieu de travail. Il ne faudrait pas qu'en cherchant à recruter sur une base géographique aussi large que possible, les organisations recrutent sans le vouloir moins de femmes. Comme le secrétariat de la Commission l'a bien indiqué dans le rapport qu'elle a présenté, la diversité géographique et la diversité de genre sont des questions qui devraient être prises ensemble, pas séparément, et l'égalité des genres devrait faire partie intégrante des stratégies en faveur de la diversité géographique.

151. UNISERV a déclaré que, lorsque des membres du personnel étaient recrutés dans des pays sous-représentés, il fallait s'efforcer d'instaurer les conditions nécessaires pour les retenir. Il ne fallait pas que les activités de communication se fassent au détriment des personnes déjà recrutées, autrement dit, il fallait que les organisations prennent des mesures de rétention du personnel et se dotent d'une planification stratégique efficace, et les activités de communication devraient aider les membres du personnel à postuler à des postes de plus haut niveau et à être sélectionnés. UNISERV a souligné que lutter contre le racisme structurel dans les organisations appliquant le régime commun pourrait non seulement être bénéfique pour le recrutement et la rétention du personnel, mais aussi aider les personnes originaires de pays non représentés ou sous-représentés du Sud mondial à accéder à des postes de décision. Elle a fait remarquer que le système des fourchettes optimales établi en 1960 et les critères de base définis en 1988 étaient restés inchangés, malgré l'évolution des populations des États Membres, des économies nationales, des marchés mondiaux et des qualifications des candidats. Elle a estimé que l'idée selon laquelle « toutes les organisations devraient prendre des mesures pour maintenir une répartition géographique équitable entre tous les postes » illustre bien l'amalgame qui était fait entre la notion de représentation par pays et par région et celle des fourchettes optimales ou des quotas souhaitables. Lorsqu'on invitait toutes les organisations à prendre des mesures, il fallait que les mesures concordent, qu'elles soient cohérentes et qu'elles reposent sur les mandats des organisations. On ne pouvait pas atteindre l'objectif de la diversité en suivant un modèle unique, et UNISERV accueillait avec satisfaction le fait que l'on s'intéresse à différentes façons à parvenir à la diversité géographique parmi les membres du personnel des organisations appliquant le régime commun.

152. La Commission a réaffirmé qu'il importait que les membres du personnel des entités des Nations Unies soient originaires de divers pays. La Commission a également souligné que les principes de répartition géographique équitable et d'égalité des genres étaient les seuls éléments des effectifs qui figuraient dans la

Charte. Certains membres de la Commission ont estimé qu'il serait utile que les organisations développent davantage les critères qu'elles suivent pour recruter « sur une base géographique aussi large que possible », conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

153. La Commission a été informée que la question de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun était déterminée par des facteurs internes (politiques et pratiques de sélection, taux de départ à la retraite, budgets, sources de financement, changements dans la structure de l'organisation et culture institutionnelle, par exemple) et des facteurs externes (économies nationales, évolution du marché mondial du travail et qualifications des candidats potentiels, par exemple). Elle a rappelé que le principe de la répartition géographique équitable avait été mis au point par les États Membres au fil des décennies, notamment dans le cadre du mandat donné par l'Assemblée générale concernant le système des fourchettes optimales. Elle a noté que, dans les organisations ayant des systèmes de fourchettes optimales, peu de postes étaient pris en compte dans le chiffre de base. En outre, les facteurs pris en considération, tels que le nombre de membres, la contribution et la population, ainsi que la pondération utilisée pour parvenir aux fourchettes optimales, avaient été arrêtés par l'Assemblée et les autres organes directeurs des organisations appliquant le régime commun. La Commission a également noté que, parmi les facteurs, l'incidence de la contribution au budget était plus forte en termes relatifs lors de l'établissement des fourchettes optimales au Secrétariat de l'ONU, en raison du poids, plus important, qui lui était attribué. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que le facteur population avait un poids plus faible et que ces méthodes n'étaient donc pas équitables dans la mesure où les grandes économies étaient davantage représentées.

154. La Commission a observé que les méthodes de répartition géographique n'étaient pas uniformes : elles variaient d'une organisation appliquant le régime commun à une autre. Certains membres de la Commission étaient d'avis que le profil démographique actuel du régime commun était directement lié aux structures de financement du système des Nations Unies. Les membres de la Commission ont fait observer que sur les 24 organisations qui avaient répondu à l'enquête, 6 seulement avaient arrêté des critères dans le cadre d'un système de fourchettes optimales. Quatre organisations seulement ont indiqué avoir mis en place des mesures visant à suivre les progrès accomplis en matière de diversité géographique. La Commission a également noté que la plupart des organisations ne disposaient pas d'outils de communication des données et n'avaient pas de stratégies expressément conçues pour promouvoir la diversité géographique.

155. Ayant demandé des précisions, la Commission a été informée par le Secrétariat de l'ONU que dans sa résolution [77/278](#) du 18 avril 2023, l'Assemblée générale avait prié le Secrétaire général d'actualiser le système des fourchettes optimales au Secrétariat, avec effet au 1^{er} janvier 2024, en y apportant les changements suivants : a) élargir les postes soumis au système des fourchettes optimales à tous les postes inscrits au budget ordinaire des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris les postes des missions politiques spéciales et des opérations de maintien de la paix, à l'exclusion des postes des services linguistiques ; b) recalculer chaque année les limites inférieure et supérieure de la fourchette optimale pour tous les États Membres, en fonction du chiffre de base et du nombre d'États Membres les plus récents ; c) revoir le système des fourchettes optimales tous les cinq ans.

156. Certains membres de la Commission ont estimé que, s'il était vrai que les fourchettes optimales étaient importantes, elles ne réglaient pas à elles seules la question de la diversité géographique. D'autres membres de la Commission ont

déclaré que l'utilisation de fourchettes optimales était importante et clairement prescrite par l'Assemblée générale s'agissant de la question de la diversité géographique au Secrétariat, mais qu'elle ne donnait pas une vue d'ensemble de la diversité géographique. Des préoccupations ont également été exprimées quant à l'utilisation des groupes régionaux pour le suivi de la diversité géographique, ces groupes ayant une autre finalité.

157. Certains membres de la Commission se sont dits préoccupés par le fait que les groupes régionaux n'étaient pas représentés de manière équilibrée parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun. Pour eux, la représentation relativement plus importante de membres du personnel de certaines régions était une question à laquelle les organisations devaient s'intéresser.

158. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que le principe Noblemaire avait été conçu pour qu'il y ait une diversité géographique parmi les membres du personnel des organisations appliquant le régime commun. La Commission a noté que les organisations avaient réussi à appliquer le principe Noblemaire, mais pas dans le domaine de la répartition géographique.

159. Certains ont souligné que les recommandations formulées par la Commission en 2021 restaient d'actualité et dit que, vu le peu de progrès réalisés, les efforts et les travaux de la Commission dans ce domaine devaient se poursuivre. Ils ont estimé qu'il serait nécessaire que, dans les informations qu'elles communiquent au sujet des ressources humaines, les organisations fassent figurer des données sur la nationalité des membres du personnel dont les postes et emplois sont financés au moyen de fonds extrabudgétaires, y compris pour les agents des services généraux et les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. On aurait ainsi une vue d'ensemble de la situation concernant l'équité de la représentation géographique dans les organisations appliquant le régime commun. Pour eux, le système des fourchettes optimales ne suffisait à l'évidence pas pour juger de l'équité de la répartition des postes, d'autant plus que des quotas n'existaient que dans 6 des organisations sur les 24 appliquant le régime commun. Ils étaient d'avis également que la communication de données sur la représentation régionale était un complément utile à la communication de données sur la représentation par pays, mais qu'elle ne saurait la remplacer.

160. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que la question de la répartition géographique équitable était examinée depuis des années et qu'en réalité, il était difficile d'établir des critères clairs, sachant qu'il y avait de nombreuses parties prenantes et autant de contributions financières. Ils considéraient que les organisations devraient adopter une gestion plus active de la diversité et qu'il fallait pour cela qu'elles se dotent de politiques, de programmes et de lignes directrices sur la diversité, l'équité et l'inclusion, que la direction et les départements des ressources humaines s'engagent à trouver des viviers de talents, et qu'il y ait un contrôle et un suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière de répartition géographique.

161. Certains membres de la Commission ont souligné que la Charte accordait une importance primordiale à la compétence tout en énonçant qu'il fallait tenir compte de la diversité géographique. Ils ont également noté qu'en ce qui concernait la non-représentation, la sous-représentation et la surreprésentation des États Membres, les progrès ne seraient pas visibles avant quelques temps. La plupart des membres du personnel des organisations appliquant le régime commun ne quitteraient pas leur organisation avant la retraite, de sorte qu'il y aurait moins de postes vacants et donc de possibilités de combler le fossé et procéder à des changements dans la composition géographique et d'autres éléments de la diversité des effectifs.

162. La Commission a pris note des programmes déjà mis en place dans les organisations et de l'intérêt variable des organes directeurs pour ce qui était de parvenir à un équilibre géographique dans les organisations ayant établi des fourchettes optimales et de le maintenir. Elle a souligné qu'il importait de faire des efforts ciblés et soutenus, notamment de mener des activités de communication. On a aussi fait observer qu'en raison de la pluralité des organisations, il pourrait être nécessaire d'adopter des approches différentes pour aborder la question de la diversité. Il serait utile de disposer de plus d'informations et d'analyses pour mettre en évidence les bonnes pratiques et les résultats obtenus, d'autant plus que certaines initiatives étaient relativement récentes.

163. La Commission a noté que le Secrétaire général continuait de prévoir dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires affectés au Secrétariat un indicateur de performance relatif au recrutement de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés aux postes soumis à la répartition géographique. Certains membres de la Commission ont estimé que celle-ci pourrait étudier les pratiques suivies dans d'autres organisations et évaluer l'efficacité des mesures afin de recommander la mise en place de pratiques similaires dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Pour ce faire, elle pourrait demander l'aide du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat, pour les données et les informations et pour l'expertise.

164. Certains membres ont souligné que la Commission devrait s'inspirer des documents qu'elle avait déjà approuvés lorsqu'elle examinerait la question de la diversité et tirerait des conclusions, notamment les normes de conduite, dans lesquelles étaient énoncés le respect de l'égalité de droits des hommes et des femmes, ainsi que le respect des droits des nations, grandes et petites, et le Cadre de gestion des ressources humaines de la CFPI. Un volet sur la diversité des effectifs avait été ajouté au Cadre en 2018, qu'avait accueilli favorablement l'Assemblée générale dans sa résolution [73/273](#). Il y était indiqué que la composition du personnel des organisations appliquant le régime commun devrait être caractérisée par la diversité sous ses différents aspects, notamment en ce qui concernait la répartition géographique et la représentation équilibrée des femmes et des hommes, ainsi que la prise en compte du multiculturalisme, de la diversité générationnelle, du multilinguisme, et du point de vue des personnes en situation de handicap. Une série d'indicateurs utiles y figuraient également. Il a été proposé qu'à l'avenir, la Commission adopte une approche globale de la diversité, ce qui cadrerait avec les documents de la Commission elle-même et était aussi l'approche adoptée par certaines des organisations qui faisaient des progrès en matière de diversité. Il a également été souligné qu'il y avait des femmes et des hommes dans toutes les régions et que, par conséquent, les dimensions du genre et de la diversité géographique devaient être prises ensemble, afin d'éviter des résultats contradictoires.

165. La Commission a constaté qu'il existait de nombreux mécanismes d'examen et de suivi dans le système des Nations Unies, notamment en ce qui concernait le genre (Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes) et le handicap (Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap), et plus récemment dans le cadre de la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique. C'est pourquoi certains membres ont estimé qu'il importait de veiller à ce que la Commission complète ces mécanismes sans les reproduire et qu'elle soutienne les organisations dans l'accomplissement de leur mandat.

166. Certains membres de la Commission ont estimé qu'une étude plus approfondie sur le sujet, y compris sur les mesures prises par les organisations, serait bénéfique pour le régime commun des Nations Unies. Cette étude devrait notamment envisager

les possibilités d'élargir le chiffre de base des postes soumis à une répartition géographique équitable pour y inclure les postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires, tels que les postes d'administrateur recruté sur le plan international dans les missions de maintien de la paix et les missions politiques, ainsi que les possibilités d'établir un ensemble commun de normes applicables à diverses méthodes dans les différentes organisations. Certains membres ont souligné que, même si cela prendrait du temps de faire changer les choses, la Commission avait l'occasion d'examiner les anomalies qui existaient. Compte tenu de l'importance de la question, certains membres de la Commission ont proposé que soit créé un groupe de travail sur l'amélioration de la représentation géographique et que le point soit inscrit à l'ordre du jour de la Commission après la conclusion de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. D'autres ont estimé qu'il était prématuré de créer un tel groupe de travail.

Décisions de la Commission

167. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations communiquées au sujet de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;
- b) d'encourager les organisations qui se sont dotées des objectifs ou des fourchettes optimales à envisager d'accroître le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique équitable ;
- c) d'encourager les organisations qui ne s'étaient pas fixé d'objectifs de représentation géographique équitable à établir des indicateurs clairs permettant de suivre les progrès faits à cet égard ;
- d) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à publier des informations plus détaillées et accessibles au public sur la diversité géographique de leur personnel, et à clarifier les critères utilisés à cet égard ;
- e) d'encourager les organisations à faire figurer dans leurs statistiques sur la diversité géographique des informations sur les postes extrabudgétaires, les postes d'agents des services généraux et les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ;
- f) de prier son secrétariat de suivre les tendances des organisations en matière de répartition géographique, y compris les meilleures pratiques, et de lui faire rapport à ce sujet à sa session de printemps en 2029.

B. Diversité : suivi de la mise en œuvre des politiques existantes en matière d'égalité des genres et de la réalisation de la parité des genres dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

168. La Commission joue un rôle majeur en appuyant l'action menée pour parvenir à la parité des genres dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Conformément à son statut, elle fait des recommandations aux organisations concernant les pratiques de recrutement liées à la parité des genres qui sont conformes aux principes consacrés par la Charte. Ainsi, l'égalité des genres dans le régime commun est une question importante, que la Commission a examinée périodiquement dans le cadre du mandat permanent qui lui a été confié par l'Assemblée générale. La Commission a examiné les progrès accomplis concernant les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016, 2017 et 2021.

169. À sa quatre-vingt-douzième session, tenue en 2021, la Commission a examiné un rapport dans lequel figurait un résumé des progrès faits concernant la parité des genres dans les entités des Nations Unies, des informations sur l'application des recommandations qu'elle avait formulées et une analyse des politiques et mesures visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Au cours des délibérations tenues sur le rapport, les membres de la Commission avaient noté que l'impulsion donnée par la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système et la volonté collective des organisations avaient permis de faire avancer les choses. La Commission avait demandé aux organisations d'analyser de manière plus approfondie les données issues des entretiens de départ afin de déterminer ce qui poussait un plus grand nombre de femmes que d'hommes à quitter les organisations appliquant le régime commun. En examinant la représentation des femmes par région, elle a constaté avec inquiétude la lenteur des progrès et le déséquilibre qui existait entre les pays occidentaux et le reste du monde. Elle s'est de nouveau dite préoccupée par la tension existant entre l'objectif relatif à l'équilibre femmes-hommes et celui touchant à la représentation géographique, et a rappelé que ces deux objectifs devaient être corrélés.

170. À sa quatre-vingt-douzième session, la Commission a décidé (voir [A/76/30](#), par. 188) :

a) de prendre note des informations communiquées dans le rapport au sujet des politiques et mesures visant à promouvoir la parité femmes-hommes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

b) de demander instamment aux organisations de continuer d'appliquer les politiques et mesures mises en place pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, y compris les recommandations qu'elle avait formulées dans ses précédents rapports annuels et que l'Assemblée générale avait approuvées, tout en s'assurant que les personnes sélectionnées possédaient les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément à l'Article 101 de la Charte, et d'exhorter les organisations qui ne s'étaient pas dotées d'objectifs de parité à établir des indicateurs clairs en vue de suivre les progrès faits à cet égard ;

c) de prier son secrétariat de continuer à suivre les progrès accomplis dans l'instauration de la parité femmes-hommes dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et de communiquer des informations actualisées à ce sujet dans son prochain rapport ordinaire.

171. Dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a réaffirmé la demande qu'elle avait faite dans sa résolution [72/255](#), à savoir que la Commission continue à lui présenter des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concernait la mise en œuvre des politiques et mesures de promotion de l'égalité des genres, de sorte que leur personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la diversité géographique soit renforcée partout, y compris aux échelons supérieurs, compte tenu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte.

172. Dans le prolongement des décisions prises par la Commission à sa quatre-vingt-douzième session et des résolutions [72/255](#) et [73/273](#) de l'Assemblée générale, à la quatre-vingt-dix-huitième session de la Commission, le secrétariat a présenté un rapport qui donnait un aperçu de la représentation des femmes et des hommes dans le système des Nations Unies, faisait le point sur la suite donnée aux recommandations de la Commission et proposait une analyse des politiques et mesures tenant compte des questions de genre qui étaient en vigueur pour favoriser un milieu de travail

valorisant, propice à la réalisation de l'équilibre entre les genres dans les organisations en ce qui concernait : le recrutement, la sélection, la promotion et l'affectation stratégique à des postes de haut niveau ; les politiques de rétention ; les politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée ; la prise en compte des questions de genre et les normes de conduite ; les mesures de suivi et l'application du principe de responsabilité. On y trouvait également des informations sur les mesures prises récemment pour parvenir à la parité des genres dans le système des Nations Unies et sur la collaboration qui s'était instaurée dans ce domaine entre les entités. Les informations et les données figurant dans le rapport du secrétariat ont été recueillies auprès d'ONU-Femmes ; une enquête par questionnaire menée par la CFPI de février à avril 2024 auprès de toutes les organisations appliquant régime commun, à laquelle 23 organisations avaient répondu ; la base de données des statistiques du personnel du Conseil des chefs de secrétariat.

173. Au 31 décembre 2021, on dénombrait 47,0 % de femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies, contre 44,2 % au 31 décembre 2017, comme indiqué à la Commission à sa quatre-vingt-douzième session (voir annexe XXIV du présent rapport). Néanmoins, les progrès accomplis sur la voie de la parité des genres restent inégaux, variant selon les lieux d'affectation et les classes. Les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux d'encadrement intermédiaire et supérieur, en particulier à la classe P-5 et aux postes de direction (classe D). Leur représentation dans les lieux d'affectation hors siège s'est améliorée, mais reste nettement inférieure à celle observée au siège des organisations à toutes les classes.

174. Les femmes restent sous-représentées à partir de la classe P-3, bien que des progrès aient été faits à P-3, où elles constituaient 49 % des effectifs en 2021. La tendance générale montre que la surreprésentation des femmes aux postes de début de carrière ne se traduit pas automatiquement par une représentation proportionnelle aux niveaux supérieurs. Entre 2011 et 2021, la proportion de femmes a augmenté d'au moins 10 points de pourcentage aux classes D-1 (42 %) et D-2 (37 %), mais la parité n'a pas été atteinte. Dans la catégorie « hors cadre », les femmes représentaient 47 % des effectifs en 2021.

175. Au 31 décembre 2021, les femmes représentaient entre 40 % et 49 % des effectifs dans 21 entités (contre 18 en 2017), tandis que ce chiffre était inférieur à 40 % dans 5 entités (contre 11 en 2017). Traditionnellement surreprésentées aux postes de début de carrière, leur proportion dans chaque entité ne reflète pas les taux de représentation aux différentes classes. Les entités où les femmes étaient le moins représentées étaient pour la plupart celles dont le mandat relevait de domaines techniques, preuve que la ségrégation des emplois persistait dans le système des Nations Unies. On trouvera des informations complémentaires sur la répartition par genre, entité et classe à l'annexe XXV du présent rapport.

176. Pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021, les femmes représentaient 41,9 % des candidatures aux emplois d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur dans le système des Nations Unies, part en hausse par rapport à la période précédente où les candidatures féminines ne représentaient que 35,5 %. Cela montre que les mesures supplémentaires prises pour toucher un plus grand nombre de candidates et renforcer l'attrait du système des Nations Unies en tant qu'employeur portent leurs fruits. La part des femmes parmi les personnes présélectionnées a légèrement augmenté, passant de 42,3 % pendant la période précédente à 44,4 %, de même que celle des femmes inscrites sur des listes d'aptitude, qui est passée de 48,5 % à 51,9 %. C'était le cas en particulier à la classe P-1, où la proportion de femmes était plus importante à presque toutes les étapes de sélection

du personnel. C'est toujours à la classe D-2 que la proportion de femmes est la plus faible (27 %).

177. L'expiration des engagements, les démissions et les départs à la retraite étaient à l'origine de la plupart des cessations de service, chez les femmes comme chez les hommes. L'expiration de l'engagement était le motif de cessation de service le plus courant, chez les femmes comme chez les hommes (32,4 % et 32,1 % respectivement). Les démissions étaient plus courantes chez les femmes (29,4 %) que chez les hommes (23,4 %). Moins nombreuses que les hommes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur où elles ne représentaient que 47,0 % des effectifs, les femmes ont pourtant été 52,6 % à démissionner au cours de la période considérée. Les départs à la retraite sont à l'origine de 17,8 % des cessations de service chez les femmes, contre 22,6 % chez les hommes. La proportion plus élevée d'hommes partant à la retraite pourrait s'expliquer par le déséquilibre existant traditionnellement entre les genres dans le système des Nations Unies, mais aussi être un indicateur à long terme du fait que les femmes y restent peut-être moins longtemps que les hommes.

178. En ce qui concerne la représentation régionale des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la tendance actuelle est la même que celle des années précédentes. Durant la période 2019-2022, de manière générale, la proportion de femmes a augmenté dans toutes les régions, avec des hausses allant de 2,4 points de pourcentage (États d'Europe occidentale et autres États) à 5,1 points de pourcentage (Europe orientale). Dans toutes les régions, à l'exception de l'Afrique, la représentation des femmes dépassait les 40 % en 2022 et était supérieure à 50 % pour trois régions : l'Europe orientale (53,5 %), les États d'Europe occidentale et autres États (53,1 %) et l'Amérique latine et les Caraïbes (51,5 %). En 2022 comme en 2004, 2006, 2008, 2012 et 2019, le groupe régional comptant le plus fort pourcentage de femmes travaillant dans des organisations appliquant le régime commun était celui des États d'Europe occidentale et autres États (47,81 % en 2022). La proportion de femmes administratrices originaires d'Asie, en comptant le Pacifique (19,06 %), d'Afrique (16,95 %), d'Amérique latine et des Caraïbes (8,18 %) et d'Europe de l'Est (7,83 %) représente 52,2 %. Il importe que les entités des Nations Unies se concentrent exclusivement sur les mesures nécessaires pour faire augmenter de manière équilibrée la représentation des femmes de tous les groupes régionaux.

179. La plupart ont mis en place des politiques et des mesures sous une forme ou une autre pour atteindre la parité des genres (voir annexe XXVI). Les organisations appliquant le régime commun ont mis en œuvre un large éventail de politiques visant à aider les membres du personnel, en particulier les femmes, à concilier vie professionnelle et vie privée. Toutes les organisations qui ont communiqué des données, sauf six, ont mis en place une stratégie relative aux questions de genre. Pour que ces stratégies portent leurs fruits, il faut que la direction soit résolue à agir et donne un signal fort et il faut que les cadres et les membres du personnel à tous les niveaux connaissent ces stratégies et sachent ce qui est attendu d'eux.

180. Les mesures visant à prévenir, à combattre et à éliminer le harcèlement sexuel devraient être renforcées dans tout le système, dans le droit fil des travaux menés par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel et son successeur, le Groupe exécutif des Nations Unies pour la prévention et la répression du harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies. De nombreuses entités des Nations Unies ont pris des mesures en faveur de l'inclusion et de la diversité, notamment pour lutter contre le racisme sur le lieu de travail. Selon une enquête menée dans le système par ONU-Femmes en 2022, seules 55 % des entités interrogées ont indiqué qu'elles prenaient expressément en considération l'intersectionnalité de l'identité de genre, de la race, de l'ethnicité et de l'orientation

sexuelle, ce qui est indispensable pour favoriser la diversité dans son ensemble sur le lieu de travail.

Délibérations de la Commission

181. Le Réseau ressources humaines a pris note du document présenté par le secrétariat de la CFPI, faisant observer que le point de l'ordre du jour relevait de l'article 16 du statut de la CFPI. Il a également fait remarquer que les organisations s'étaient pleinement engagées à promouvoir la parité femmes-hommes et que la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies avait été déterminante à cet égard, comme en témoignait l'augmentation globale de la proportion de femmes dans les effectifs, en particulier aux échelons supérieurs. Il considérait toutefois que pour instaurer la parité, il fallait veiller en permanence à l'adéquation des politiques relatives aux ressources humaines et des pratiques de rémunération en les envisageant dans une optique genre, et la Commission jouait un rôle essentiel sur ce point. Il a déclaré que les organisations attendaient avec intérêt que la tendance à la parité soit une réalité parmi les membres de la Commission elle-même.

182. La FICSA a constaté que les entités des Nations Unies avaient fermement inscrit le principe de l'égalité des genres dans leurs principaux documents directeurs, comme la Charte et la Déclaration universelle des droits de l'homme, soulignant ainsi l'engagement qu'elles avaient pris de longue date de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Elle a rappelé que cet engagement avait été renforcé en 1995 par la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, qui avait fixé un objectif de parité femmes-hommes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à atteindre en l'an 2000. L'Assemblée générale avait réaffirmé à plusieurs reprises dans ses résolutions qu'en tant qu'organisation chargée d'arrêter des normes mondiales, l'ONU était censée donner l'exemple de la parité hommes-femmes dans ses effectifs. En conséquence, la FICSA se félicitait que la Commission joue un rôle capital en examinant les pratiques et en recommandant des mesures visant à instaurer la parité des genres, ainsi qu'en procédant à des examens périodiques depuis 1985. Elle a noté les progrès accomplis en matière de parité dans le système des Nations Unies, les femmes représentant désormais 47 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Toutefois, elle a également observé que, malgré ces efforts, les progrès avaient été inégaux étant donné que les entités se heurtaient à des difficultés comme les écarts régionaux et le fait que plus de femmes que d'hommes quittent les organisations. La Commission avait souligné qu'il fallait que les entretiens de départ soient plus détaillés et qu'il convenait d'établir des indicateurs clairs pour suivre les progrès réalisés en matière de représentation équilibrée des genres. La FICSA était d'avis que toutes les organisations devraient se concentrer sur le suivi continu et la prise en compte systématique de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques, car ces éléments restaient essentiels pour atteindre les objectifs de parité. Elle a donc fait écho à la demande que la Commission avait faite à maintes reprises, à savoir qu'il fallait disposer de davantage de données, en particulier sur l'attraction et la rétention de talents. Enfin, la FICSA attendait avec intérêt que des mesures spéciales et des stratégies globales soient arrêtées pour attirer, recruter et promouvoir l'avancement des femmes, en particulier celles des régions sous-représentées. Elle considérait que l'application effective des politiques existantes, un leadership fort et l'engagement de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inconduite étaient essentiels pour créer un milieu de travail juste et inclusif, qui cadre avec la promesse faite dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de ne laisser personne de côté.

183. Le CCASIP a souligné que l'absence d'égalité entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des organisations appliquant le régime commun des Nations

Unies devrait être considérée avant tout comme une question de discrimination en soi, étant donné que la proportion de femmes aux échelons supérieurs avait fortement diminué. Le CCASIP a constaté que les institutions spécialisées avaient tendance à recruter des femmes à l'extérieur pour pourvoir des emplois aux échelons supérieurs plutôt que de promouvoir leur personnel féminin en interne, ce qui n'aidait pas à lutter contre les préjugés et montrait qu'il n'y avait pas de moyen efficace de repérer les dirigeantes de demain parmi les femmes recrutées aux échelons inférieurs. Il fallait prendre des mesures pour contribuer à l'avancement des femmes, garantir que celui-ci ne soit pas systématiquement synonyme de renoncer à avoir des enfants, en particulier dans les institutions prévoyant un système de roulement, et ce, même si fonder une famille n'arrivait pour de nombreuses femmes qu'au deuxième rang des priorités, après le travail. Il fallait apporter l'appui nécessaire, notamment aux ménages biactifs, en allant au-delà des dispositions relatives au congé parental et en prévoyant un soutien dans le cadre de l'ensemble des prestations. Lorsque la mobilité était obligatoire, elle devait s'accompagner de mesures d'incitation et il fallait proposer un aménagement des modalités de travail. Le CCASIP a trouvé scandaleux que, après tous les efforts faits pour mettre au point des initiatives et des stratégies au fil du temps, ONU-Femmes et d'autres petites entités soient les seules organisations qui comptaient plus de femmes aux postes de direction, alors que la proportion dans les autres organisations variait de 36 à 46 % dans l'ensemble et atteignait à peine une moyenne de 47 %, l'écart étant le même aux échelons supérieurs. Il était d'avis que la question devait être examinée dans une optique intersectionnelle, qui mettait davantage en évidence la discrimination lorsque les données concernant les femmes étaient ventilées en fonction de la diversité. Le CCASIP a noté avec inquiétude que, dans de nombreuses organisations, le principe qui voulait qu'à qualifications égales on choisisse une femme plutôt qu'un homme n'était pas appliqué de manière équitable ni assorti d'objectifs clairs. Il fallait s'attaquer au parti pris lié au genre, qu'il soit inconscient ou conscient. La situation était encore plus claire quand on ajoutait d'autres formes de préjugés, qu'il s'agisse de préjugés raciaux ou de préjugés contre les femmes ayant un handicap ou ayant la charge d'autres personnes, ou encore de préjugés fondés sur l'âge, contre les femmes âgées, et il convenait donc d'examiner les procédures d'affectation et de promotion, en particulier pour favoriser la diversité des jurys. Le CCASIP a souligné que, même si au cours des dernières décennies des progrès avaient pu être accomplis concernant la parité, il n'y avait pas d'égalité en ce qui concernait les perspectives d'évolution de la carrière des femmes, quelle que soit l'organisation, qu'elle soit basée ou non sur le terrain ; il y avait pourtant bel et bien des administratrices recrutées sur le plan national ou des agentes des services généraux tout aussi qualifiées dont les emplois pourraient être transformés en poste de la catégorie des administrateurs. Sachant que plus de femmes démissionnaient de leur organisation, le CCASIP a estimé que des entretiens de départ devraient effectivement avoir lieu systématiquement afin de comprendre les difficultés auxquelles se heurtaient les femmes et de s'y attaquer en élaborant des politiques qui amélioreraient la rétention du personnel.

184. UNISERV a dit savoir que des membres du personnel avaient signalé des cas de discrimination, de harcèlement et d'exclusion fondés sur le genre, souvent mêlés à d'autres fléaux comme le racisme et à d'autres phobies néfastes. Elle a fait observer que la proportion de femmes à chaque échelon dans les différentes entités n'indiquait nullement comment les femmes étaient traitées sur le lieu de travail : se voyaient-elles confier des pouvoirs et des responsabilités partagés, en fonction de leurs capacités et de leur niveau, et le milieu de travail valorisait-il la diversité des femmes employées dans les organisations appliquant le régime commun? Elle a fait remarquer que les données sur la parité renforçaient le clivage binaire entre hommes et femmes et ne tenaient pas compte de la diversité des genres. Elle a estimé que la proportion totale de femmes ne mettait pas en évidence de dynamique particulière, dans laquelle,

par exemple, des femmes avaient pour supérieurs hiérarchiques des hommes, qui étaient pourtant de la même classe, des femmes n'exerçaient pas de fonctions de direction ou d'encadrement et n'avaient pas de budget à gérer, bien qu'elles soient administratrices hors classe, des femmes expertes dans leur domaine étaient supervisées par des hommes ayant 10 à 20 ans d'expérience de moins qu'elles, des femmes à qui l'on avait dit qu'elles étaient des expertes, mais qui avaient subi des représailles lorsqu'elles avaient exprimé un désaccord sur une question de fond avec leur supérieur, des femmes qui restaient bien plus longtemps à chaque échelon que leurs homologues masculins avant d'être sélectionnées pour une promotion, et des femmes à qui l'on avait dit qu'elles n'étaient pas aptes à être sélectionnées pour travailler dans des lieux d'affectation classés difficiles parce qu'elles étaient des femmes ou en raison de leur âge ou de leur situation familiale. UNISERV a affirmé que les hommes s'adressaient aussi régulièrement aux syndicats, car ils étaient mécontents et se demandaient comment l'approche « chiffrée » de la parité faisait avancer la cause de l'égalité des genres et de l'avancement si la meilleure candidature n'était pas sélectionnée ou si les femmes étaient recrutées et traitées comme des « pions ». Elle a insisté sur le fait que les femmes ne voulaient pas être des recrues symboliques. Les femmes qui postulaient en interne et les hommes ne voulaient pas être exclus sans que leur candidature ait été examinée en toute équité. En outre, UNISERV a fait remarquer que la « démission silencieuse » était un phénomène bel et bien réel et qu'elle ne voulait pas que le personnel – hommes ou femmes – « démissionne silencieusement » à cause du manque de perspectives. Elle considérait que la parité femmes-hommes et l'avancement des femmes devaient passer par une évolution des mentalités et non se faire à coup de prescriptions. Des mesures technocratiques et isolées, telles que l'établissement de listes d'aptitudes réservées aux femmes, n'étaient donc pas de nature à faire changer la culture organisationnelle. Les femmes avaient plus souvent recours à l'éventail des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée, et UNISERV avait constaté que cela avait des conséquences négatives imprévues, notamment le fait que certaines soient qualifiées d'improductives ou de distraites par leur vie privée (éducation des enfants ou soins à des personnes indirectement à charge, par exemple). Elle a donc demandé que l'on fasse plus attention aux conséquences pour le personnel féminin, ces personnes pouvant avoir des niveaux plus élevés de stress et d'anxiété, en raison à la fois de leur charge de travail et du fait qu'elles aient à s'occuper d'autres. Il ne fallait pas cependant que ces efforts, et tout ce qui était fait pour l'avancement des femmes, finissent par créer des clivages inutiles entre femmes et hommes, car cela suscitait de la rancœur ou un sentiment de désespoir face à l'impossibilité de rester longtemps au service de telle ou telle organisation.

185. La Commission a fait observer que l'Assemblée générale avait continué à souscrire au principe de la parité femmes-hommes et qu'elle avait fixé des objectifs bien précis en lui demandant de faire un suivi. La résolution [73/273](#), dans laquelle l'Assemblée avait prié la Commission de continuer à lui présenter des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concernait la mise en œuvre des politiques et mesures de promotion de l'égalité des genres, de sorte que leur personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la diversité géographique soit renforcée, avait constitué un cadre pour les délibérations. Dans la même résolution, l'Assemblée s'était félicitée des travaux entrepris par la Commission concernant le cadre actualisé de gestion des ressources humaines et de l'ajout à ce cadre d'un volet Diversité des effectifs. Le cadre envisageait la diversité au sens large, ce qui serait utile pour les délibérations de la Commission sur cette question.

186. La Commission a pris note de l'analyse de la composition des effectifs dans les entités des Nations Unies présentée dans le rapport. Celle-ci se fondait sur les

statistiques les plus récentes disponibles sur le nombre et le pourcentage de femmes dans toutes les organisations du système des Nations Unies, qui étaient données dans le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration du statut des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/78/206), établi par ONU-Femmes. En examinant les données et les informations, la Commission a constaté que, bien que des progrès aient été accomplis sur la voie de la réalisation de l'objectif global de représentation équilibrée des genres, les femmes continuaient d'être sous-représentées aux niveaux d'encadrement intermédiaire et supérieur, en particulier à la classe P-5 et aux postes de direction (classe D). Les données montraient que les femmes étaient bien représentées aux niveaux inférieurs, mais que cela ne se traduisait pas par une progression vers les niveaux supérieurs, ce qui donnait à penser qu'il y avait une faille. La Commission a souligné que, pour parvenir à l'égalité des genres, il était essentiel de garantir la participation des femmes au processus de prise de décision, en particulier aux postes de direction.

187. La Commission a noté avec inquiétude qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes démissionnaient et a estimé que les questions relatives à la rétention et à l'absence d'évolution de carrière devraient continuer d'être examinées et qu'il fallait notamment procéder à une analyse des données ventilées sur la retraite, entre retraite anticipée et retraite obligatoire, indiquant l'âge du départ par genre, étant donné qu'une période de 10 ans séparait l'âge auquel la retraite anticipée pouvait être prise (55 ans) et l'âge réglementaire du départ à la retraite (65 ans).

188. D'importants progrès avaient été faits en matière de parité des genres, mais la Commission a constaté que les progrès étaient inégaux et variaient d'une région à l'autre. En 2022, la proportion la plus élevée d'administratrices (47,81 %) provenait des États d'Europe occidentale et autres États, tandis que la proportion d'administratrices originaires d'Afrique, d'Asie, d'Europe orientale et d'Amérique latine et des Caraïbes prises ensemble ne représentait que 52,19 %. La Commission était d'avis que ces chiffres plaidaient en faveur de la prise en compte dans le recrutement d'autres éléments liés à la diversité, tels que l'équilibre géographique, et indiquaient que les objectifs de genre et de diversité géographique étaient intimement liés. Un membre de la Commission a fait observer que la majorité des organisations adoptaient une approche holistique et intersectionnelle de la diversité et faisaient d'importants progrès, notamment en attirant des femmes dans des régions où elles étaient sous-représentées.

189. La Commission a constaté que depuis le lancement de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la plupart des organisations appliquant le régime commun avaient fait de nets progrès pour ce qui était d'atteindre la parité femmes-hommes, élaborant et appliquant des politiques et des pratiques visant à attirer, à recruter et à promouvoir des femmes. La Commission a exprimé son soutien à la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et s'est félicitée des mesures prises par les organisations et des progrès accomplis.

190. En ce qui concernait les politiques et les mesures visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, la Commission a noté que plusieurs politiques et mesures étaient déjà en place et que la plupart des organisations semblaient être comparables à d'autres bons employeurs dans le monde. La difficulté consistait à faire appliquer ces politiques et mesures de manière qu'elles soient suivies d'effets et que les résultats escomptés soient obtenus. À cet égard, la Commission a observé que pour que les dispositions soient vraiment appliquées, il était essentiel de se doter de mécanismes d'application du principe de responsabilité robustes et crédibles, qui donnent de la force aux politiques visant la représentation équilibrée des genres.

191. D'importantes mesures avaient été prises pour créer un milieu de travail valorisant, notamment pour lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement, et la révision des normes de conduite jouerait aussi un grand rôle à cet égard. L'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, a également été considérée comme une étape importante, qui offre un cadre bien défini pour aborder ces questions dans le monde du travail. Ce qui est fait pour aider les personnes à s'acquitter de leurs responsabilités familiales a aussi été souligné, en particulier les dispositions sur le congé parental adoptées récemment par la Commission, qui, selon elle, auront des effets considérables à cet égard.

192. Un membre de la Commission a fait observer que la proportion de femmes était déjà supérieure à celle des hommes dans certaines organisations. Cette personne a dit que les organisations pourraient s'atteler plus activement à la question de la représentation des femmes aux niveaux où elles sont moins nombreuses, et qu'il apparaissait d'ores et déjà que les femmes seraient plus nombreuses que les hommes dans les années à venir si la dynamique actuelle se poursuivait. Compte tenu de cette situation, elle a observé que, si cette tendance se confirmait, la Commission devrait prendre des mesures en amont dans un avenir proche, comme, par exemple, élaborer des politiques et des stratégies favorisant l'embauche d'hommes, au lieu de prendre des mesures temporaires spéciales, afin d'éviter un retour du balancier. À cet égard, il a été jugé prématuré d'insister pour que des mesures temporaires spéciales s'appliquent dans le contexte de la décision de la Commission, étant donné que ces mesures n'avaient pas été approuvées par les États Membres.

193. Certains membres de la Commission ont estimé que l'examen par la Commission de la parité femmes-hommes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devrait également porter sur d'autres catégories de personnel, comme que les agents des services généraux et des catégories apparentées. Les politiques et mesures relatives aux questions de genre s'appliquaient à l'ensemble du personnel, quelle que soit la catégorie. Le secrétariat de la CFPI a déclaré que depuis 1995, l'Assemblée générale avait fixé des objectifs bien précis en matière de parité femmes-hommes dans de nombreuses résolutions (résolution 50/164, en 1995, résolution 52/96, en 1997, et résolution 59/164, en 2004) afin que l'objectif de la parité soit atteint dans les catégories administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en particulier pour les postes d'encadrement et de décision. Un membre de la Commission a rappelé que dans la résolution 50/164, qu'elle avait adoptée en 1996, l'Assemblée avait prié le Secrétaire général de veiller à offrir à tous les membres du personnel des chances égales dans le domaine professionnel.

194. Certains membres de la Commission ont jugé opportun de demander au secrétariat de la CFPI qu'il fournisse dorénavant, au moment où il examinera les questions de parité, des informations sur la représentation des hommes et des femmes, ventilées par catégorie de lieu d'affectation (notamment B, C, D ou E). Il importait aussi de comprendre les raisons pour lesquelles la proportion de femmes était inférieure à celle des hommes dans les lieux d'affectation famille non autorisée et celles pour lesquelles le pourcentage de femmes était plus élevé dans les villes sièges.

195. Sachant qu'il n'existait pas un obstacle unique qui entraverait à lui seul les progrès sur la voie de la parité des genres, mais bien des difficultés multiples, la Commission était d'avis qu'elle continuerait de demander que soient prises des mesures et des réponses concrètes et mesurables. Il a été convenu qu'elle continuerait à encourager les efforts visant à promouvoir l'égalité des genres et qu'elle recommanderait que l'on redouble d'efforts, le cas échéant, en mettant en place un ensemble complet de mesures visant à éliminer tout obstacle à la réalisation et au maintien de la parité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle a donc estimé que son secrétariat devait continuer de suivre les progrès

accomplis, en examinant de plus près les bonnes pratiques, y compris les différents facteurs de progrès.

Décisions de la Commission

196. La Commission a décidé :

a) d'accueillir avec intérêt les progrès accomplis en ce qui concernait la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun, grâce aux diverses politiques et mesures qui avaient été adoptées ;

b) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à poursuivre l'action qu'elles mènent pour promouvoir l'égalité des genres et de recommander l'adoption d'un ensemble complet de mesures visant à éliminer tout obstacle à la réalisation et au maintien de la parité femmes-hommes dans ces organisations ;

c) d'exhorter les organisations appliquant le régime commun à continuer d'appliquer les politiques et mesures existantes en matière d'égalité des genres et d'exhorter les organisations qui ne sont pas dotées d'objectifs de parité à établir des indicateurs clairs en vue de suivre les progrès faits à cet égard dans toutes les classes ;

d) de demander à son secrétariat de continuer à suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre de politiques et de mesures visant à instaurer la parité femmes-hommes, notamment de mettre en évidence les bonnes pratiques, et d'en rendre compte dans son prochain rapport.

C. Barème des traitements de base minima

197. Dans sa résolution [44/198](#) (sect. I.H, par. 1), l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} juillet 1990, l'établissement d'un barème des traitements de base minima. Ce barème est établi par référence au barème général de la fonction publique de référence, qui est actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis. Il est ajusté périodiquement après comparaison entre le traitement net de base des fonctionnaires des Nations Unies au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %).

198. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 4,7 % le 1^{er} janvier 2024. En outre, des changements fiscaux ont été introduits aux États-Unis en 2024. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Le montant de la déduction forfaitaire a également été ajusté dans le district de Columbia et dans l'État de Virginie. Aucun changement n'a été enregistré dans la législation fiscale de l'état du Maryland en 2024.

199. Afin de tenir compte de l'effet cumulé des augmentations accordées par la fonction publique de référence en 2023 et 2024, que l'on ne retrouve pas dans le barème des traitements de base minima appliqué dans le système des Nations Unies, et des changements fiscaux intervenus aux États-Unis en 2023 et 2024, un relèvement de 9,50 % du barème des traitements de base minima, avec effet au 1^{er} janvier 2025, a été proposé. Cet ajustement permettrait que les traitements des organisations appliquant le régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique de référence. En outre, conformément à la résolution [70/244](#) du 23 décembre 2015 [sect. III, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui correspondant au dernier échelon de leur classe dans le barème unifié.

Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération sont présentés à l'annexe XXVII du présent rapport.

200. Le montant estimatif des incidences financières du relèvement du barème des traitements de base minima est indiqué dans le tableau suivant :

(En dollars des États-Unis)

a) Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est faible et où la rémunération nette serait de ce fait inférieure au nouveau traitement de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	5 263 000

Délibérations de la Commission

201. Le Réseau ressources humaines a approuvé le relèvement recommandé, de 9,50 %, du traitement de base minima à compter du 1^{er} janvier 2025. Les représentantes et représentants des fédérations du personnel se sont aussi dits favorables, compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, au relèvement du barème des traitements de base minima qui correspondait aux augmentations appliquées par la fonction publique de référence en 2023 et en 2024.

202. La Commission a approuvé le relèvement proposé du barème des traitements de base minima pour 2025, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Conformément à la résolution 70/244, cette procédure serait également appliquée pour ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération. La Commission a noté qu'à l'exception de quelques changements mineurs liés aux arrondis, l'application de cette procédure ne modifierait pas le niveau global de la rémunération nette, ce qui signifiait qu'elle n'aurait pas d'incidence sur le budget des organisations appliquant le régime commun dans les cas où le coefficient d'ajustement le plus bas pourrait compenser l'augmentation du barème des traitements, comme pour l'année en cours. Il a également été noté que la modification du barème des traitements de base minima était une procédure indépendante des révisions de la rémunération nette qui se faisaient à l'aide du mécanisme d'examen des coefficients d'ajustement.

Décision de la Commission

203. La Commission a décidé :

a) de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2025, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, qui figurent à l'annexe XXVII du présent rapport, étant entendu que cette modification serait opérée par une augmentation du traitement de base de 9,50 % assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement ;

b) d'informer l'Assemblée générale que la recommandation susvisée, qui remplaçait la recommandation qu'elle avait faite concernant les traitements de base minima en 2023, tenait compte de l'ajustement cumulé des traitements de la fonction publique de référence pour 2023 et 2024.

D. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis

204. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale (résolution 44/198, sect. I.C, par. 4), la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques. En outre, dans sa résolution 71/264, l'Assemblée lui a demandé de faire figurer, dans une annexe de son rapport annuel, des informations sur la marge ainsi que sur l'évolution de celle-ci au fil du temps.

205. Au 1^{er} janvier 2024, la fonction publique de référence a introduit une hausse de 4,7 % des traitements de base des fonctionnaires fédéraux relevant du Barème général et d'autres systèmes statutaires. L'ajustement en fonction des conditions locales applicable à Washington est passé de 32,49 % en 2023 à 33,26 % en 2024. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) la révision des tranches d'imposition et des déductions forfaitaires au niveau fédéral ainsi que les changements de la déduction forfaitaire applicable dans le district de Columbia et l'État de Virginie ;

b) une augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 80,5 en janvier à 88,4 le 1^{er} février 2024), qui s'inscrivait dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements (c'est-à-dire qui résultait de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation), parallèlement à la gestion active, par la Commission, de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis en faisant jouer le système des ajustements ;

c) Le nouveau calcul de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington en 2024, qui s'établit à 110,3.

206. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a été informée que la marge estimée entre les rémunérations nettes pour 2024 s'élevait à 116,9 %. On trouvera à l'annexe XXVIII du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

207. Le Réseau ressources humaines a pris note des résultats de la dernière comparaison des rémunérations. De même que les fédérations du personnel, il a noté qu'il avait fallu prendre des mesures correctrices en faisant jouer le système des ajustements en février 2024 pour éviter que la marge ne tombe en deçà du seuil de 13 %.

208. La Commission a noté que la marge pour 2024 restait dans la fourchette approuvée par l'Assemblée générale, mais qu'elle avait nettement augmenté et se rapprochait du plafond de 17 %. Elle a été informée que cela tenait en très grande partie à l'ajustement de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, qui est passé de 14,3 % à 10,3 %. Étant donné que la marge se rapprochait de 17 %, certains membres prévoient qu'il serait peut-être nécessaire de prendre des mesures correctrices en faisant jouer le système des ajustements pour éviter de franchir le seuil en 2025. Si elles étaient appliquées, ces mesures limiteraient le relèvement du coefficient d'ajustement à New York, qui est calculé sur la base de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation.

209. Un membre de la Commission s'est interrogé sur la procédure et la méthode suivies pour déterminer que ce serait la fonction publique fédérale des États-Unis qui servirait de référence pour les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et a estimé qu'il faudrait se pencher de nouveau sur la question. Le secrétariat a informé la Commission que la procédure et la méthode seraient passées en revue dans le cadre de l'étude de 2025 sur la détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

210. Enfin, il a été noté que si des données plus récentes devenaient disponibles, le Président communiquerait une estimation révisée à l'Assemblée générale au moment où la Commission lui présenterait son rapport annuel.

Décisions de la Commission

211. La Commission a décidé :

a) d'informer l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 16,9 % pour l'année civile 2024 ;

b) de prier son secrétariat de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctrices puissent être prises en faisant jouer le système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de 13 % ou à dépasser le plafond de 17 % en 2025.

E. Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-cinquième session et ordre du jour provisoire de la quarante-sixième session

212. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué de suivre le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, elle a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-cinquième session, où figuraient :

a) les recommandations que celui-ci avait faites concernant des questions de méthode découlant des enquêtes initiales de 2021 dans les villes sièges, qui portaient notamment sur les points suivants :

- i) une analyse comparative des dépenses de logement engagées par les propriétaires occupants et par les locataires ;
- ii) une analyse comparative des données sur les prix recueillies auprès des points de vente physiques et sur les sites Web de ces points de vente.

b) les recommandations du Comité consultatif concernant les questions relatives à la prochaine série d'enquêtes, en particulier :

- i) Simplification de la structure de l'indice d'ajustement visant à faciliter l'utilisation de données externes aux fins de la compilation ;
- ii) Examen des articles et de leurs caractéristiques dans le panier de produits de la Commission ;
- iii) Propositions pour la refonte du questionnaire de l'enquête sur les dépenses du personnel et d'autres instruments d'enquête.

213. En ce qui concerne l'analyse comparative des dépenses de logement engagées par les propriétaires occupants et les locataires, le Comité consultatif a recommandé

que les deux groupes continuent d'être interrogés malgré les difficultés liées à la mesure des coûts supportés par les propriétaires-occupants, et que les deux groupes soient traités séparément pour la détermination de leurs dépenses moyennes respectives. En ce qui concerne l'analyse comparative des données sur les prix recueillies auprès des points de vente physiques et sur les sites Web de ces points de vente, le Comité consultatif a rappelé la recommandation qu'il avait faite précédemment au secrétariat, à savoir qu'il convenait de suivre une approche multimodale pour la collecte des données sur les prix, en soulignant qu'il importait de garder une certaine souplesse concernant les modalités employées pour enquêter auprès des différents circuits de vente au détail.

214. Le Comité consultatif a également recommandé que le secrétariat aligne sa classification des dépenses sur celle de la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle ou COICOP (classification internationale de référence servant à déterminer les dépenses des ménages placée sous la garde de la Division de statistique) et que les parts relatives dérivées des pondérations de l'indice des prix à la consommation/indice harmonisé des prix à la consommation soient utilisées pour désagréger en positions élémentaires certains agrégats de dépenses étudiés à un niveau plus élevé. Le Comité consultatif a aussi souscrit aux propositions initiales du secrétariat concernant l'élaboration de la liste des articles du panier de produits et la refonte du questionnaire de l'enquête sur les dépenses du personnel et d'autres instruments d'enquête, l'élargissement de la liste des points de vente auprès desquels les données étaient recueillies à New York afin d'améliorer les comparaisons de prix avec les lieux d'affectation du groupe II et l'élargissement aux agents du Service mobile de classe FS-5 des enquêtes sur le coût de la vie.

Délibérations de la Commission

215. Le Réseau ressources humaines a souscrit dans l'ensemble aux recommandations du Comité consultatif, mais s'est dit préoccupé par celle qui visait à élargir aux agents du Service mobile de classe FS-5 les futures enquêtes. Il a souligné que, notamment dans les opérations de maintien de la paix, le personnel du Service mobile pouvait représenter une part importante, voire la majorité, des membres du personnel recrutés sur le plan international et que, si ces personnes n'avaient pas les mêmes habitudes de dépenses, cela pourrait fausser les résultats. En outre, plusieurs missions de maintien de la paix devaient fermer, et élargir au personnel de classe FS-5 les enquêtes sur le coût de la vie pourrait fausser les résultats pour le petit nombre de membres du personnel recrutés sur le plan international qui resteraient dans ces lieux d'affectation à l'avenir.

216. Tout en souscrivant aux recommandations du Comité consultatif, la FICSA a dit qu'il lui semblait que les recommandations relatives à la méthode statistique devaient demeurer entre les mains du Comité, qui était composé d'experts de renommée mondiale, et qu'elle continuait de se mobiliser pour obtenir les meilleures conditions d'emploi possibles pour le personnel dans toutes les instances concernées et qu'elle s'opposerait à toute dégradation de l'ensemble des prestations. Elle s'est dite favorable à une approche multimodale de la collecte de données sur les prix, mais elle a rappelé qu'il fallait rendre compte des habitudes d'achat de l'ensemble du personnel, dont 70 % travaillaient dans des lieux d'affectation hors siège où les possibilités d'achat en ligne étaient limitées ou inexistantes. Elle a de nouveau invité le secrétariat à faire preuve de transparence quant aux modalités de collecte des données choisies. Elle a en outre souligné qu'il convenait d'être prudent au sujet de l'utilisation de données externes, insistant sur le fait que celles-ci devaient être exactes et présenter un intérêt par rapport aux habitudes d'achat des fonctionnaires internationaux. Elle s'est également félicitée que le personnel ait participé à la mise à l'essai des

instruments d'enquête et s'est dite prête à continuer de collaborer avec le secrétariat pour que d'autres améliorations soient obtenues.

217. Le CCASIP a souligné que les administrateurs recrutés sur le plan international étaient par définition soumis à la mobilité et que les comparaisons des dépenses de logement devraient donc se fonder principalement sur les dépenses de location. Même si dans certains lieux d'affectation, dont New York, il y avait une forte proportion de propriétaires occupants, elle restait préoccupée par les comparaisons des dépenses liées à la propriété et recommandait par ailleurs la prudence au sujet de l'utilisation de données sur les prix collectées en ligne, car des vérifications s'imposaient quant à la disponibilité des articles, la livraison en temps voulu et les taxes. Le CCASIP souscrivait aux recommandations que le Comité consultatif avait faites précédemment concernant l'utilisation de données externes uniquement comme solution de secours, ainsi qu'à celles qui concernaient l'élargissement de la liste des points de vente pour l'enquête sur les prix à New York afin d'améliorer les comparaisons de prix avec les lieux d'affectation du groupe II. Il a conseillé de ne pas élargir aux agents du Service mobile de classe FS-5 les enquêtes sur le coût de la vie dans les lieux d'affectation où ils étaient plus nombreux que les administrateurs. Souscrivant à toutes les recommandations du Comité, UNISERV a néanmoins déclaré que les données externes ne devraient être utilisées que dans certaines situations dans lesquelles les données collectées par le secrétariat n'étaient pas de bonne qualité.

218. Les membres de la Commission ont exprimé leur soutien pour les projets d'harmonisation de la classification des dépenses avec la COICOP, car cela faciliterait à l'avenir l'intégration de données externes dans l'indice d'ajustement. Plusieurs ont souligné que, même s'il était rare que l'on dispose de plus de données externes que de données collectées directement au moyen d'enquêtes, une utilisation judicieuse et équilibrée de données externes de bonne qualité pourrait améliorer l'efficacité opérationnelle et réduire la charge de travail du secrétariat. En outre, des données externes existaient sur le marché et étaient utilisées par d'autres organisations, publiques ou privées, dans le cadre de leurs mécanismes d'ajustement au coût de la vie. La Commission s'est félicitée que le Comité consultatif continue d'étudier la question et a fait observer que lorsqu'elle l'avait invitée à envisager d'utiliser des données externes, cela ne constituait nullement une fin en soi. Les membres de la Commission ont encouragé le Comité consultatif à appeler l'attention de la Commission sur les sources de données externes qui pourraient constituer un bon compromis entre précision et efficacité et à envisager de mener des activités de collecte de données en collaboration avec des tierces parties.

219. Notant qu'il était fait référence à d'autres organisations au sujet du bon compromis à trouver entre efficacité et précision, le CCASIP a déclaré que ces organisations appliquaient généralement un modèle servant à la détermination des traitements qui ne permettait pas que le montant de la rémunération soit inférieur à celui de leur siège. En revanche, le modèle suivi par les organisations appliquant le régime commun permettait de faire des économies considérables en appliquant le principe du pouvoir d'achat des traitements dans les lieux d'affectation hors siège où le coût de la vie était inférieur à celui du siège. Il a fait valoir que, dans le contexte d'un système visant à réaliser de telles économies, il fallait que l'estimation de la relativité du coût de la vie soit précise.

220. En réponse aux vues exprimées sur la question, le secrétariat a indiqué que le Comité consultatif avait déjà envisagé des moyens de simplifier la structure de l'indice d'ajustement, mais qu'il avait finalement décidé de maintenir le statu quo, car il était adapté à la mesure de la relativité du coût de la vie dans le contexte de la rémunération du personnel des Nations Unies. On pourrait simplifier en éliminant

certaines des grandes composantes de l'indice mais cela compliquerait par ailleurs le système des ajustements.

221. Plusieurs membres de la Commission ont souligné le caractère technique de la mesure et de la comparaison des dépenses de logement et ont insisté pour que le secrétariat explique les concepts en termes non techniques. Ils ont indiqué que, l'objectif des enquêtes étant de saisir la réalité du coût de la vie, il fallait que celles-ci rendent compte de la situation des locataires comme des propriétaires occupants, mais séparément, en utilisant une méthode qui tienne compte des différents comportements de dépenses qui les caractérisaient. Les dépenses pour l'achat d'un logement ou les dépenses d'entretien et de rénovation ne devaient pas être considérées comme de la consommation, mais plutôt comme un investissement.

222. Certains membres de la Commission ont déclaré que la structure de l'indice d'ajustement, qui comprend 12 grands groupes, 32 sous-groupes et 80 positions élémentaires, ainsi qu'un panier de produits d'environ 300 articles, était inutilement détaillée par rapport à d'autres organisations. En réponse, le secrétariat a informé la Commission qu'il y avait à la fois des organisations publiques et des organisations privées actives dans le domaine de la mesure du coût de la vie. Parmi les organisations publiques, Eurostat utilisait un panier de produits d'environ 2 000 articles pour le Programme de comparaison européenne, qui avait été conçu principalement pour la comparaison internationale des agrégats de la comptabilité nationale, mais qui servait aussi pour le calcul de la rémunération des fonctionnaires de l'Union européenne et d'autres organisations internationales. Les paniers de produits utilisés par les organismes nationaux de statistique pour calculer les indices des prix à la consommation pouvaient comprendre entre quelques centaines et quelques milliers d'articles, mais ces programmes avaient généralement des ressources bien supérieures à celles du secrétariat. Dans le cas des organisations privées, les paniers de trois sociétés de conseil internationales de renom exerçant dans le domaine de la rémunération étaient largement comparables à ceux de la CFPI et se composaient d'environ 300, 200 et 160 articles respectivement.

223. Les membres de la Commission ont examiné la recommandation du Comité consultatif concernant l'élargissement au personnel de classe FS-5 des enquêtes sur le coût de la vie, ainsi que les vues exprimées et les éclaircissements donnés par le Réseau ressources humaines concernant cette question. Considérant que continuer d'inclure ponctuellement le personnel de classe FS-5 dans les enquêtes pourrait encore être la meilleure approche, ils ont examiné les inconvénients que cette solution pourrait avoir, comme l'avaient fait valoir le Réseau et d'autres parties prenantes, en particulier la possibilité que les résultats soient faussés lorsque les membres du personnel de classe FS-5 étaient plus nombreux que les membres du personnel recrutés sur le plan international. Ils ont demandé au secrétariat de donner des informations complémentaires sur les raisons pour lesquelles cette solution avait été recommandée par le Comité consultatif. Le secrétariat a expliqué que les membres du personnel de classe FS-5 recevaient une indemnité de poste et percevaient un traitement égal à celui prévu dans le barème des traitements de base minima s'appliquant aux administrateurs. Compte tenu de ces deux éléments, il n'y avait donc pas de raison de les exclure des enquêtes. Cependant, on ne pouvait pas répondre précisément à la question de savoir si les agents de classe FS-5 avaient des habitudes de dépenses très différentes de celles de leurs homologues de la catégorie des administrateurs tant qu'ils n'auraient pas participé systématiquement à des enquêtes. La méthode était à l'épreuve des distorsions, principalement parce que les dépenses étaient pondérées et que les procédures de traitement des données permettaient d'exclure de l'analyse tout membre du personnel dont les habitudes de dépenses seraient très différentes de celles des autres. Ainsi, si la recommandation du Comité consultatif était approuvée par la Commission, une attention particulière serait

accordée aux habitudes de dépenses des agents de classe FS-5 lors de l'analyse des données, compte tenu des informations communiquées par le Réseau ressources humaines. Le secrétariat a ajouté que de nouvelles enquêtes pourraient être l'occasion d'actualiser les données utilisées pour le calcul de l'indemnité de poste et que l'inclusion ou l'exclusion du personnel de la catégorie FS-5 dans les enquêtes n'avait pas d'incidence budgétaire. Se fondant sur sa propre expérience d'agent du Service mobile devenu administrateur, le représentant d'UNISERV a déclaré que le personnel des deux catégories avait les mêmes habitudes de dépenses.

224. En réponse à plusieurs questions de membres de la Commission, le secrétariat a expliqué que ce n'était pas la première fois qu'une nouvelle catégorie de personnel était ajoutée à celles qui participaient aux enquêtes sur le coût de la vie. Le personnel de classe D-2 avait été ajouté en 2016 sans que cela ait d'effets négatifs sur les résultats des enquêtes. La proposition faite d'inclure le personnel de classe FS-5 dans les enquêtes ne visait pas à régler tel ou tel problème ; il s'agissait d'améliorer la représentativité de l'échantillon pour les lieux d'affectation comptant un grand nombre d'agents de cette catégorie. Certains membres de la Commission se sont dits préoccupés par le fait que l'inclusion du personnel FS-5 dans les enquêtes pourrait fausser l'indice d'ajustement dans les lieux d'affectation où des missions de maintien de la paix comptant un grand nombre d'agents de cette catégorie avaient été fermées.

225. La Commission a estimé qu'il y avait des raisons valables d'accepter la recommandation du Comité consultatif comme de maintenir le statu quo, mais que cette dernière approche serait la plus prudente, et elle a demandé au secrétariat de communiquer à l'avenir d'autres données empiriques sur la question. Les membres de la Commission ont rappelé que le Comité consultatif était un organe subsidiaire de la CFPI, qui lui faisait rapport et, dans ce contexte, ils ont dit souscrire à toutes les autres recommandations que le Comité avait formulées. La Commission approuvait également, en principe, l'ordre du jour provisoire de la quarante-sixième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement en attendant que d'autres consultations se tiennent entre les membres du Comité et les représentants et représentantes des administrations et des fédérations de fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Décisions de la Commission

226. La Commission a décidé d'approuver :

a) toutes les recommandations du Comité consultatif, qui figurent dans son rapport, à l'exception de l'inclusion du personnel de classe FS-5 dans les enquêtes sur le coût de la vie, question au sujet de laquelle elle a demandé au secrétariat de donner un complément d'information et d'expliquer la raison de ce changement ;

b) l'ordre du jour proposé pour la quarante-sixième session du Comité consultatif, qui figure à l'annexe III du rapport du Comité, approbation de principe qu'elle donne en attendant que le texte soit arrêté à l'issue de consultations qui se tiendront avec les membres du Comité et les parties concernées.

227. Tout en connaissant bien les limites rencontrées jusqu'à présent lors de l'analyse d'éventuelles sources de données externes, la Commission a estimé qu'il importait de ne pas fermer la porte à l'utilisation de telles sources. Elle a donc demandé au Comité consultatif de :

a) continuer d'examiner les éventuelles sources de données externes et d'appeler l'attention de la Commission sur les sources dont l'utilisation pourrait constituer un compromis entre perte de précision et gain d'efficacité ;

b) continuer de s'employer à ajuster la méthode afin de la rendre plus compatible avec d'autres normes internationales, y compris la COICOP 2018, et d'envisager d'autres possibilités à cet égard ;

c) proposer des mesures qui pourraient être adoptées pour faciliter à l'avenir la collecte de données en collaboration avec des tierces parties.

F. Indemnité pour frais d'études : examen du montant

228. Selon la méthode approuvée pour l'actuel régime de l'indemnité pour frais d'études, le barème dégressif universel servant au remboursement des frais d'inscription et de scolarité et l'aide au titre des frais d'internat font l'objet d'un examen périodique en vue d'un éventuel ajustement. La Commission peut recommander à l'Assemblée générale d'adopter une révision du barème et du montant de la prime d'internat forfaitaire, sur la base de son examen de l'évolution des frais facturés par deux groupes distincts d'établissements représentatifs, l'un pour les frais de scolarité et l'autre pour les frais d'internat.

229. En 2015, en plus de souscrire à la révision du régime de l'indemnité pour frais d'études, l'Assemblée générale avait décidé que les deux groupes d'établissements d'enseignement seraient examinés tous les six ans en vue d'une éventuelle mise à jour (résolution 70/244, section III, par. 32 à 34). Ainsi, en 2021, la Commission a procédé à un examen des établissements représentatifs, à la lumière de la méthode de sélection en vigueur et d'autres méthodes envisageables, et décidé que les deux listes d'établissements représentatifs devaient être actualisées.

230. Pour le barème de remboursement dégressif, des données sur les frais de scolarité ont été recueillies, pour le primaire et le secondaire, auprès de 29 établissements représentatifs sélectionnés et approuvés en 2021. Le taux d'augmentation a été calculé pour chaque établissement en se fondant sur l'évolution annuelle moyenne des frais de scolarité de 2019/20 à 2023/24 et en tenant compte pour les deux dernières années de l'ajustement qui avait suivi la décision de l'Assemblée générale. Le taux moyen d'évolution des frais de scolarité au cours de cette période, pondéré en fonction du nombre d'enfants de membres du personnel des organisations appliquant le régime commun dans les établissements représentatifs était de 5,14 %.

231. Pour la prime d'internat forfaitaire, la même méthode a été utilisée pour calculer l'ajustement recommandé, et un ajustement de 8,37 % a été proposé.

Délibérations de la Commission

232. Le Réseau ressources humaines a déclaré que les organisations étaient d'accord avec l'analyse de l'évolution des frais de scolarité et d'internat et avec l'ajustement proposé. Rappelant ce qu'il avait dit au début de la session, à savoir que le fait qu'un examen de l'ensemble des prestations soit en cours ne devait pas servir de prétexte pour s'écarter des mécanismes d'examen approuvés en ce qui concernait le montant des prestations individuelles, comme cela avait été le cas lors de l'examen antérieur, il a estimé qu'il était temps que les fourchettes du barème dégressif et la prime d'internat forfaitaire soient modifiées. Cela permettrait aussi de tempérer la situation pour les enfants ayant un handicap, étant donné que les montants afférents au remboursement des frais de scolarité et des dépenses liées à l'indemnité spéciale pour frais d'études étaient actuellement inadéquats, comme l'avait clairement conclu le groupe de travail 2 établi pour l'examen de l'ensemble des prestations.

233. La FICSA a pris note des recommandations concernant l'ajustement du barème de remboursement dégressif et le relèvement du montant de la prime d'internat

forfaitaire, qui étaient essentiels pour que le régime reste d'actualité. Elle était d'avis par ailleurs que la stabilité du milieu éducatif permettait d'atténuer les effets néfastes des déménagements fréquents des membres du personnel entre les missions et les villes sièges en assurant la continuité de l'éducation de leurs enfants, ce qui était essentiel pour leur bien-être et leur réussite scolaire. Si la prime d'internat forfaitaire était prévue dans les villes sièges, cela aiderait les familles qui déménageaient d'un lieu d'affectation à un autre et permettrait que les enfants n'aient pas à changer d'établissement à chaque fois que leurs parents étaient réaffectés. Cela allégerait la charge financière des parents et le stress émotionnel qu'entraînait pour eux et leurs enfants la fréquence des déménagements et des changements d'établissement. Cela serait conforme aux objectifs qui veulent que les organisations aident leur personnel à concilier vie professionnelle et vie privée, qu'elles garantissent leur bien-être et celui de leur famille et qu'elles soient de bons employeurs, modernes et attentifs. La FICSA espérait que la Commission analyserait cette question plus en profondeur.

234. Le CCASIP a souscrit à l'analyse de l'évolution des frais présentée par le secrétariat et demandé à la Commission d'approuver les nouvelles fourchettes. Il a fait observer que les parents choisissaient de plus en plus d'inscrire leurs enfants dans des établissements moins coûteux et de qualité lorsqu'il y en avait, comme c'était le cas à Genève, où au fil du temps ils délaissaient l'École internationale de Genève au profit d'établissements privés locaux offrant un programme international, comme l'Institut international de Lancy et l'Institut Florimont. C'était ce que l'actuel régime de l'indemnité pour frais d'études encourageait à faire, mais ce n'était pas toujours possible partout. Expliquant que l'augmentation des frais de scolarité à l'École internationale de Genève semblait suivre le rythme de l'inflation et ce, grâce à la présence de membres du personnel des Nations Unies au conseil d'administration de l'établissement et parmi les parents d'élèves, le CCASIP espérait que des mesures analogues pourraient être prises ailleurs. En ce qui concernait l'indemnité spéciale pour frais d'études, prévue pour les enfants ayant un handicap, la fédération a indiqué que les frais de scolarité de certains établissements spécialisés se montaient parfois à 80 000 dollars, de sorte que les parents devaient payer de leur poche d'importantes sommes d'argent, et a ajouté qu'il fallait remédier à cette situation. Le CCASIP a insisté pour que le versement de la prime d'internat forfaitaire soit rétabli dans les villes sièges, étant donné que ces lieux d'affectation faisaient partie du dispositif de mobilité du personnel.

235. UNISERV a pris note des propositions concernant la révision du barème de remboursement dégressif et du montant de la prime d'internat forfaitaire (5 743 dollars), qui prendrait effet à compter de l'année scolaire en cours en janvier 2025. Se félicitant que le secrétariat de la CFPI suive régulièrement l'évolution des frais de scolarité et d'internat, elle était d'avis que de plus en plus, les membres du personnel des organisations appliquant le régime commun n'avaient tout simplement pas les moyens de scolariser leurs enfants dans les principaux établissements internationaux initialement pensés pour le personnel des Nations Unies. Elle estimait que le personnel était en droit d'en savoir plus sur la manière dont l'augmentation des frais de scolarité était déterminée et d'obtenir des justifications à cet égard.

236. La Commission a rappelé que dans sa résolution [76/240](#), l'Assemblée avait décidé, à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2022, de maintenir les taux de remboursement pour les sept tranches de dépenses et de relever de 14 % le barème dégressif révisé des remboursements ainsi que de relever à 5 300 dollars des États-Unis la prime d'internat forfaitaire.

237. La Commission était convaincue que l'utilisation d'un taux annuel moyen d'évolution des frais de scolarité depuis 2019, en tenant compte pour les deux dernières années de l'ajustement qui avait suivi la décision de l'Assemblée générale,

avait aidé à modérer la montée en flèche anormale observée à la fois dans les frais de scolarité et les frais d'internat facturés par les établissements représentatifs juste après la pandémie de COVID-19.

238. On a fait observer que le groupe de travail 2 établi dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations avait été chargé de réexaminer le régime actuel de l'indemnité pour frais d'études, y compris la méthode. Ainsi, certains membres de la Commission étaient d'avis qu'il pourrait être envisagé que le montant de l'indemnité soit revu à l'issue de l'examen de l'ensemble des prestations. D'autres estimaient cependant que l'examen de l'ensemble des prestations n'était pas une raison pour suspendre l'examen du montant, qui avait lieu périodiquement, étant donné qu'il s'agissait pour le personnel d'une prestation importante et que les frais de scolarité avaient tendance à augmenter plus vite que le taux d'inflation. Il a été convenu néanmoins que le cycle de révision des montants lui-même mériterait d'être examiné par le groupe de travail 2.

239. Certaines situations ont fait l'objet de discussions : par exemple, dans le cas où le conjoint d'un membre du personnel recevrait également de son employeur, qui n'était pas une organisation appliquant le régime commun, une prestation liée aux frais d'études, la question s'est posée de savoir si une aide financière pouvait être accordée à un même enfant par l'employeur de chacun de ses parents. La Commission a été informée à cet égard que les politiques afférentes à l'indemnité pour frais d'études des organisations prévoyaient que les membres du personnel étaient tenus de signaler, au moment où ils soumettaient leur dossier, toute aide financière provenant de sources extérieures, y compris les bourses d'études. Cette pratique permettait d'éviter ce genre de doublons.

240. Certains membres de la Commission ont proposé que le groupe de travail 2 étudie les scénarios de surpaiement ou de sous-paiement qui seraient dus aux fluctuations des taux de change, étant donné que le montant déclaré et le montant du remboursement étaient calculés en dollars des États-Unis et que les dates de soumission et de règlement des demandes ne coïncidaient pas nécessairement. Un autre point de méthode qui mériterait d'être examiné était le lien entre le régime de l'indemnité pour frais d'études et le système des ajustements. Certains membres de la Commission ont demandé si les deux ne se recouperaient pas étant donné que, d'une part, l'indemnité pour frais d'études qui était versée tenait compte de l'augmentation des dépenses liées au relèvement des frais de scolarité et, d'autre part, l'indemnité de poste augmentait en raison de la hausse du coût de la vie. Il a été précisé que l'indemnité de poste tenait compte des effets de l'inflation sur la somme que les fonctionnaires devaient payer de leur poche au titre des frais qui n'étaient pas couverts par l'indemnité pour frais d'études, tandis que le montant de l'indemnité pour frais d'études était examiné pour déterminer le montant remboursé par l'organisation.

241. En réponse à la demande des fédérations du personnel, qui souhaitaient que la Commission envisage de rétablir la prime d'internat forfaitaire pour le personnel en poste dans les villes sièges, la Commission a rappelé que, dans le cadre du précédent examen de l'ensemble des prestations, cette prime avait été limitée au personnel qui travaillait sur le terrain, précisément pour encourager la mobilité du personnel dans des lieux d'affectation hors siège. En outre, il a été souligné que cette disposition spéciale pouvait être appliquée dans les villes sièges, dans des cas exceptionnels. La Commission a donc redit que pour elle, il n'y avait pas lieu de changer quoi que ce soit à cet égard.

242. La Commission a pris note des incidences financières de l'ajustement proposé : 1,95 million de dollars pour l'ajustement des fourchettes du barème de

remboursement et 1,45 million de dollars pour l'augmentation de la prime d'internat forfaitaire.

Décisions de la Commission

243. La Commission a décidé :

a) de recommander à l'Assemblée générale qu'à partir de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2025 :

i) le barème dégressif révisé se présente comme suit :

<i>Fourchette des montants ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)</i>	<i>Taux de remboursement (en pourcentage)</i>
0-13 904	86
13 905-20 856	81
20 857-27 807	76
26 808-34 759	71
34 760-41 711	66
41 712-48 663	61
48 664 et plus	—

ii) le montant de la prime d'internat forfaitaire serait porté à 5 743 dollars ;

b) d'informer l'Assemblée générale qu'elle entendait continuer d'examiner la méthode afférente à l'indemnité pour frais d'études dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations en cours ;

c) de demander au groupe de travail 2, chargé des éléments liés à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études, d'examiner également les points suivants :

i) les conséquences de l'application des taux de change opérationnels de la Trésorerie de l'ONU dans le calcul du remboursement des frais de scolarité au titre de l'indemnité pour frais d'études, compte tenu notamment de la situation des lieux d'affectation à forte inflation ;

ii) les conséquences de la disposition relative à l'indemnité pour frais d'études dans le contexte des modalités de travail à distance hors du lieu d'affectation ;

iii) le cycle d'examen approprié pour le montant de l'indemnité.

G. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. Rapport du groupe de travail 1 : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

244. En réponse à une demande de l'Assemblée générale formulée dans sa résolution 77/256 B, à sa quatre-vingt-seizième session, la Commission a décidé des grandes lignes de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, notamment pour ce qui était de la portée, de la structure, des paramètres et du calendrier. S'agissant de la portée de l'examen, la Commission était convenue de ne faire porter l'examen que sur les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, étant donné que les méthodes d'enquête sur les

conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local venaient d'être révisées ; toutefois, des éléments couvrant les différentes catégories pourraient également être examinés. La Commission a également convenu que les questions méthodologiques afférentes au système d'ajustement continueraient d'être traitées par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement et que l'examen actuel serait principalement consacré aux indemnités et prestations, ainsi qu'aux faits nouveaux intervenus depuis l'examen précédent.

245. Afin de faciliter l'examen de l'ensemble des prestations, la Commission avait créé trois groupes de travail chargés de l'examen général de la structure de l'ensemble des prestations en vigueur (groupe de travail 1), des indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études (groupe de travail 2) et des indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège (groupe de travail 3).

246. Le groupe de travail 1 a tenu sa première réunion à New York du 29 janvier au 2 février 2024 et a été chargé des tâches suivantes :

- a) procéder à un examen général de l'ensemble des prestations en vigueur ;
- b) analyser la raison d'être des différents éléments et les pratiques en vigueur et mettre en évidence les liens existant entre eux ;
- c) étudier les moyens d'améliorer la flexibilité de l'ensemble des prestations de telle sorte qu'il soit tenu compte des divers mandats et des impératifs opérationnels des organisations ;
- d) examiner les pratiques suivies par les organisations en ce qui concernait le travail à distance et l'incidence qu'elles avaient ;
- e) examiner les incitations financières et non financières dans le contexte de la mobilité, du recrutement et de la sélection, du perfectionnement et de l'apprentissage, et de la gestion de la performance ;
- f) mettre la dernière main au volet rémunération du cadre de gestion des ressources humaines.

247. Les membres du groupe de travail ont eu un échange de vues sur un large éventail d'aspects de l'ensemble des prestations, au-delà de ceux énumérés ci-dessus, et proposé de nouvelles idées à examiner, telles que l'inclusion. Malgré des positions divergentes sur certains d'entre eux, le groupe est dans l'ensemble parvenu à des conclusions sur les points susmentionnés et sur un certain nombre de points connexes, lesquelles figurent à l'annexe XXIX du présent rapport.

Délibérations de la Commission

248. Le Réseau ressources humaines s'est félicité de l'atmosphère constructive et propice à l'obtention de résultats qui a régné lors de la réunion du groupe de travail et réaffirmé sa détermination à contribuer au maintien de cet esprit tout au long de l'examen. Soulignant qu'il fallait que les décisions soient prises sur la base de données techniques probantes, en tenant dûment compte des incidences financières, afin de parvenir à un résultat qui soit accepté par toutes les parties prenantes, le Réseau a déclaré que les organisations étaient prêtes à coopérer avec la CFPI pour faire progresser ces approches, en particulier en s'efforçant d'accroître la disponibilité des données. Il a été mentionné que les organisations avaient déjà commencé à travailler en étroite collaboration avec le secrétariat de la CFPI pour prévoir les tâches de collecte et d'analyse des données nécessaires pendant l'examen. Notant que la situation mondiale actuelle engendrait des pressions sur le

fonctionnement et le budget des organisations et de fortes sollicitations du personnel, et qu'une attention accrue était accordée à l'optimisation des ressources, aux projections et aux incidences financières, le Réseau a estimé que l'examen devrait trouver un juste équilibre entre la capacité de l'ensemble de prestations d'attirer, de motiver et de retenir un personnel hautement qualifié dans des environnements de travail souvent difficiles et stressants et son rapport coût-efficacité. En ces temps de crise financière et de contraintes budgétaires, conjuguées avec les exigences toujours plus fortes des États Membres, les organisations appliquant le régime commun devaient rester des employeurs attrayants en termes de rémunération (traitement et prestations), afin d'attirer et de retenir un personnel qualifié et d'atteindre ainsi les objectifs qui leur ont été fixés par leurs États Membres. Le Réseau a souligné que le prochain examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun offrirait donc une occasion importante de réfléchir à ce que les générations futures attendaient d'un employeur de choix, tout en tenant compte des divers besoins programmatiques et opérationnels ainsi que de la situation financière des organisations appliquant le régime commun. Ce serait également l'occasion d'examiner si l'ensemble des prestations était adapté aux nouvelles méthodes de travail apparues récemment et susceptibles de se développer dans les années à venir, les résultats reflétant comme il se doit la diversité des organisations appliquant le régime commun. De plus, le Réseau a souhaité rappeler que le précédent examen de l'ensemble des prestations, un exercice très vaste ayant entraîné des changements importants qui avaient permis de réaliser des économies, n'avait été achevé que quelques années auparavant. Compte tenu de l'ampleur des ressources nécessaires à cette entreprise et des conséquences sur la prévisibilité des conditions d'emploi des fonctionnaires qui en résultait, il a jugé souhaitable de limiter à l'avenir la fréquence des examens de l'ensemble des prestations, et de ne les mener que tous les 10 ans.

249. La FICSA, après l'avoir assuré de son entière coopération et de son parfait appui, a remercié le groupe de travail chargé de l'examen de l'ensemble des prestations pour le temps et les efforts qu'il avait consacrés à bien comprendre son mandat, déterminer ses objectifs et définir clairement la marche à suivre. Les informations reçues d'employeurs pouvant servir de référence ont également été très appréciées. La FICSA a déclaré qu'elle ne pouvait accepter une nouvelle dégradation des conditions d'emploi et que toujours chercher à « faire plus avec moins » n'était plus tenable. Elle s'est dite très satisfaite de voir qu'on accordait l'attention nécessaire à la compétitivité et au fait d'être un employeur de choix et qu'il était possible de discuter ouvertement de propositions sur la manière de devenir un employeur plus moderne et plus progressiste. D'autres thèmes sont apparus comme demandant l'attention du groupe de travail : l'attractivité des offres d'emploi, les incitations à la mobilité, les conditions d'emploi hors siège et le rajeunissement des effectifs. La FICSA a attiré l'attention sur les liens à faire avec l'enquête mondiale menée auprès du personnel et recommandé que les indications et les tendances qui s'en dégagent soient prises en compte dans les délibérations et les recommandations. À cet égard, un appel général a été lancé au secrétariat de la CFPI et aux membres du CCS pour qu'ils communiquent toutes les données susceptibles d'aider le groupe de travail à atteindre ses objectifs et de lui donner des indications précieuses. En ce qui concerne le multilinguisme, la FICSA a maintenu sa position selon laquelle une prestation supplémentaire serait très pratique et bienvenue, car elle permettrait non seulement de récompenser et d'encourager l'étude des langues, mais aussi d'encourager une diversification des langues utilisées au quotidien par rapport à la lingua franca qu'est l'anglais. Bien que l'aménagement des modalités de travail constitue un large éventail de sujets de discussion, la FICSA s'est contentée d'aborder les domaines dans lesquels ces modalités avaient une incidence sur l'ensemble des prestations, telles que les incidences sur l'indemnité de poste. En ce qui concerne la rémunération liée à la

performance et les incitations non financières, elle a attiré l'attention sur la complexité de leur application et dit souhaiter approfondir ces points lors des réunions ultérieures du groupe de travail. En conclusion, la FICSA a souhaité assurer la Commission qu'elle était déterminée à aborder l'ensemble de l'examen avec un esprit ouvert et qu'elle appuierait tous les efforts visant à informer les parties prenantes et à améliorer la communication sur le sujet. Pas encore convaincue que de véritables économies ou possibilités de rationalisation apparaîtraient, la fédération a toutefois estimé que l'exercice permettrait de s'attaquer à de nouvelles problématiques et de trouver des propositions mutuellement acceptables pour un cadre d'emploi qui anticipe l'évolution des technologies.

250. Le CCASIP a félicité le groupe de travail pour ses travaux et noté avec satisfaction qu'aucun chevauchement entre les droits à prestations existants n'avait été constaté. Soulignant que toute nouvelle réduction des prestations aurait un effet négatif sur la rétention du personnel, la fédération a souligné combien il importait de maintenir un ensemble de prestations qui reste adapté à l'objectif visé, et précisé que les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires hors siège, en particulier, devaient rester attractifs. À cet égard, le CCASIP a ajouté que les jeunes qualifiés des pays en développement avaient désormais de nombreuses possibilités d'emploi bien rémunéré et que l'époque où une offre moins attrayante pouvait encore attirer du personnel compétent des pays en développement était révolue. En outre, face à la nécessité pour les organisations de gérer des crises et des événements mondiaux de plus en plus complexes et dangereux, le CCASIP a fait remarquer que pour attirer et retenir le personnel adéquat, il fallait lui offrir des primes de sujétion et des incitations à la mobilité appropriées ainsi qu'une aide aux familles, sachant en particulier que toutes les organisations ne pouvaient pas ou ne voulaient pas imposer une mobilité obligatoire. Le CCASIP a fait observer qu'attirer et retenir les fonctionnaires adéquats signifiait également concourir à l'éducation de leurs enfants, qui avaient déménagé à d'innombrables reprises, leur seul centre de gravité inchangé étant les écoles internationales, souvent des internats. L'université devait faire partie des prestations, car de nombreuses universités n'acceptaient pas les candidats qui n'étaient pas passés par le système scolaire du pays. Cette question était distincte de celle, à traiter, de la garde d'enfants, dont le coût variait considérablement d'un lieu d'affectation à l'autre et d'un âge d'entrée à l'école à l'autre. Travailler dans le système des Nations Unies exige le plus souvent un engagement à vie que les enfants des fonctionnaires doivent supporter et pour lequel une aide est nécessaire. L'enquête a révélé que l'importance des prestations augmentait avec l'âge du répondant, tandis que les fonctionnaires les plus jeunes étaient plus préoccupés par les possibilités de progression de carrière et de promotion, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les mesures créant un environnement favorable. Le CCASIP a pris note avec inquiétude d'un autre résultat de l'enquête, celui relatif aux raisons pour lesquelles les fonctionnaires choisiraient de quitter leur organisation. Le pourcentage des personnes évoquant un environnement toxique devait être pris au sérieux et, ajouté aux autres réponses liées aux problèmes relationnels existant entre les fonctionnaires et leurs supérieurs, devait être examiné par les organisations en tenant compte de la volonté du système des Nations Unies d'être un employeur de choix. Le CCASIP s'est félicité que les incitations non financières, telles que les modalités de travail aménagées ou les congés spéciaux pour études, soient reconnues comme des outils essentiels de recrutement et de rétention du personnel. La fédération a exprimé son plein soutien à l'application de mesures en faveur du personnel en situation de handicap et à l'inclusion de prestations sociales pour les enfants d'âge préscolaire. Il a été rappelé qu'il ne fallait pas réviser l'indemnité pour frais d'études, élément de l'ensemble des prestations important et apprécié. En ce qui concerne la promotion du multilinguisme, le CCASIP a préconisé l'inclusion d'une incitation financière similaire à celle dont bénéficient les agents des services généraux. Il souhaiterait également avoir

l'occasion de discuter de l'ensemble des prestations des administrateurs recrutés sur le plan national dans l'un des trois groupes de travail créés par la Commission pour examiner l'ensemble des prestations actuel, comme il l'avait déjà déclaré à la quatre-vingt-seizième session de la Commission.

251. UNISERV s'est félicitée de l'échange de vues qui avait eu lieu à la réunion du groupe de travail 1, notamment sur l'ensemble des indemnités et prestations en vigueur, qui étaient collectivement essentielles au bien-être des fonctionnaires et à la compétitivité du système des Nations Unies en tant qu'employeur capable d'attirer et de retenir les meilleurs éléments. La fédération a souscrit à la conclusion du groupe de travail selon laquelle l'examen précédent avait déjà permis d'éliminer tout chevauchement et a pris note que le changement de périodicité des avancements d'échelon, avec l'abandon des avancements d'échelon annuels et l'arrêt des avancements d'échelon accélérés, avait permis de réaliser des économies estimées à 320 millions de dollars au cours des six dernières années. De plus, elle a estimé qu'une analyse de données fiables et actualisées serait essentielle pour le groupe de travail, en particulier en ce qui concerne les taux d'attrition et leurs causes. Elle a rappelé que le groupe de travail avait examiné la manière dont le régime de rémunération actuel était lié à des objectifs généraux, tels que les progrès réalisés par rapport au niveau de multilinguisme souhaité. Dans ce contexte, la fédération a estimé qu'une prime de connaissances linguistiques n'ouvrant pas droit à pension, liée à l'acquisition d'aptitudes linguistiques dans les langues officielles de l'ONU, contribuerait à inciter les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur à améliorer leurs compétences. Insistant sur le fait que les analyses du régime de rémunération devraient être basées sur le principe de l'équité, UNISERV a exprimé ses préoccupations quant à tout recours accru à des formes de reconnaissance en espèces ou à des systèmes de « rémunération à la performance ». Compte tenu du « contexte de non-promotion » existant dans le régime commun, qui se traduisait par l'absence d'augmentation des traitements à long terme, UNISERV a estimé que les fonctionnaires en poste et les recrues potentielles devaient être très bien rémunérés, et de manière compétitive, à chaque échelon du barème. En outre, la fédération a rappelé que la stratégie d'examen de l'ensemble des prestations devait être fondée sur les principes d'équité et de rémunération égale pour un travail égal. La rémunération devait être axée sur les fonctionnaires qui en bénéficiaient et pas seulement sur les intérêts ou les performances des organisations. L'ensemble des prestations devait tenir compte d'autres priorités, notamment des mandats des organisations et de leurs objectifs et stratégies en matière de ressources humaines. La fédération a souligné que l'examen portait sur les moyens de subsistance et le bien-être des fonctionnaires internationaux du système des Nations Unies et de leur réseau direct et indirect de personnes à charge, et que toutes les modifications apportées à la rémunération pourraient avoir des effets préjudiciables sur certaines catégories de fonctionnaires et leurs réseaux de personnes à charge, souvent en raison de leur genre, de leur origine, de leur âge ou de leur pays de nationalité.

252. La Commission a pris note du large éventail de questions examinées par le groupe de travail 1 à sa séance d'ouverture et s'est félicitée des progrès accomplis. Elle a noté que le groupe de travail 2, chargé d'examiner les indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études, et le groupe de travail 3, chargé d'examiner l'ensemble des prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège, avaient programmé leurs premières réunions. Elle a précisé qu'il n'y avait pas de hiérarchie entre les trois groupes de travail et que chacun d'entre eux avait le même statut dans le cadre de l'examen ; tout en prenant en considération les résultats des travaux menés par le premier groupe de travail, les deux autres groupes de travail devaient examiner de manière globale toutes les questions relevant de leurs ordres du jour respectifs. La Commission a

estimé que chaque groupe de travail devrait, entre autres, au cours de l'examen des éléments en question, explorer les possibilités de rationaliser davantage les prestations, primes et indemnités, ce qui pourrait contribuer à éliminer les chevauchements réels ou perçus. Comme l'a conclu le groupe de travail 1, chaque groupe de travail prendrait en compte les conclusions et recommandations pertinentes des autres groupes. Même si les possibles chevauchements devaient être signalés à chaque étape, certains membres ont estimé qu'il pourrait être utile de disposer d'un éventail de propositions différentes, voire se chevauchant, que l'ensemble de la Commission examinerait ensuite pour décider des options les plus appropriées. À cet égard, certains membres de la Commission ont déclaré que l'objectif général des groupes de travail devait être d'élaborer une série d'options à soumettre à l'examen de la Commission.

253. La Commission a noté que des changements importants avaient été apportés à l'ensemble des prestations lors du précédent examen, qui s'était achevé en 2015, ce qui avait permis de réaliser des économies considérables, estimées par le secrétariat à environ 320 millions de dollars depuis 2017. Certains membres de la Commission ont estimé que le présent examen offrait néanmoins l'occasion d'examiner les implications des importantes évolutions survenues dans le contexte mondial et dans le monde du travail depuis lors. Il s'agissait notamment des enseignements tirés de la crise de la COVID-19, lors de laquelle les organisations et le personnel avaient dû s'adapter rapidement à de nouvelles méthodes de travail, notamment au travail à distance. Parallèlement, la Commission a réaffirmé que le régime de rémunération devait être stable et prévisible et que, de ce point de vue, il ne serait pas prudent de procéder à des examens de l'ensemble des prestations tous les cinq ans, pas plus que du point de vue des coûts supplémentaires et du temps de travail que nécessitaient de tels examens.

254. Certains membres de la Commission ont fait référence à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution [76/240](#) et estimé que, pour obtenir l'approbation de l'Assemblée, les résultats de l'examen de l'ensemble de prestations devaient être réalistes. Cela signifiait que, bien que l'orientation générale soit de veiller à ce que l'ensemble des prestations reste compétitif, il était peu probable que les États Membres acceptent une augmentation de son coût global. Conscients des incidences financières, certains membres de la Commission ont estimé qu'il fallait certes éviter les augmentations, mais que celles-ci pouvaient être compensées par des économies.

255. La Commission a fait observer qu'à la suite de l'évaluation qu'elle avait faite en 2021 de l'examen de l'ensemble des prestations, qui avait notamment consisté à repérer et éliminer les chevauchements, elle avait indiqué à l'Assemblée générale que les objectifs de l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur par les organisations appliquant le régime commun avaient été globalement atteints. Bien que le groupe de travail ait également conclu que la question des chevauchements entre les différents éléments de l'ensemble des prestations avait été examinée de manière exhaustive et traitée au fond lors de l'examen précédent, certains membres de la Commission ont estimé qu'il serait important que chaque groupe de travail continue d'examiner cette question.

256. Plusieurs membres de la Commission se sont dits conscients des nombreux conflits qui s'étaient déroulés ou se déroulaient dans le monde et des problèmes de sécurité mondiaux, qui avaient créé un environnement difficile pour les organisations et les fonctionnaires, en particulier dans les lieux d'affectation hors siège. Selon eux, le groupe de travail chargé d'examiner les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires en poste hors siège devait avoir à l'esprit les conséquences de ces faits nouveaux. Certains membres de la Commission ont estimé qu'en l'absence

d'informations supplémentaires, il était trop tôt pour déterminer si les conditions sur le terrain avaient effectivement changé depuis le précédent examen de l'ensemble des prestations. Il a été convenu que l'acquisition de données serait utile pour procéder à des analyses plus factuelles à cet égard.

257. La Commission a fait observer que, pour permettre un examen fondé sur des données et des faits, il importait de disposer de données actualisées, fiables, et qui comprennent les coûts des différents éléments de l'ensemble des prestations pour chaque organisation, ventilés comme indiqué au paragraphe 14 de l'annexe XXIX du présent rapport. Ces données aideraient également les groupes de travail à mieux comprendre les problèmes et à élaborer des propositions. À cet égard, la Commission, tout en exhortant les organisations à communiquer ces données rapidement, s'est félicitée des déclarations de certaines des organisations présentes qui s'engageaient à communiquer toutes les données dont elles disposaient. Certains membres ont également souligné qu'il était important d'indiquer clairement et précisément aux organisations quelles données on leur demandait. Le Réseau ressources humaines a indiqué qu'il se coordonnait avec le secrétariat de la CFPI pour veiller à ce que les données soient collectées étape par étape, toutes les demandes ne pouvant être traitées simultanément et une approche progressive étant nécessaire. Certaines des données demandées faisaient doublon avec les données collectées pour d'autres rapports réguliers concernant l'ensemble du système présentés par les organisations aux organes directeurs, et la collecte des données auprès des organisations devait donc être coordonnée.

258. Les membres de la Commission ont exprimé des points de vue divers sur l'aménagement des modalités de travail, mais se sont entendus sur le fait qu'il convenait d'examiner la question, notamment en vue d'harmoniser les incidences sur la rémunération du travail à distance en dehors du lieu d'affectation. La Commission a constaté qu'il n'y avait pas d'interprétation commune des termes tels que « travail à distance », « télétravail », « modalités de travail aménagées », et qu'ils étaient parfois utilisés de manière interchangeable, ce qui prêtait à confusion. La Commission a donc estimé qu'il serait utile de disposer d'un glossaire des termes pertinents afin d'assurer une interprétation cohérente et commune des questions au cours de l'examen. Certains membres de la Commission ont déclaré que chaque groupe de travail devrait examiner les conséquences à tirer du travail à distance pour les prestations, primes et indemnités spécifiques qu'il examinait – par exemple, la question des ajustements à apporter à l'indemnité pour frais d'études et de ceux à apporter à l'élément famille non autorisée et à la prime de sujétion devrait être examinée en concertation par les groupes de travail respectivement chargés de l'examen de ces éléments.

259. Des membres de la Commission ont fait observer que les modalités de travail aménagées pouvaient constituer une incitation non financière importante, rendant l'ensemble des prestations plus attrayant. D'autres ont mis en garde contre la surestimation de l'aspect bénéfique du travail à distance. Ils ont déclaré que, sans un cadre adéquat et un environnement de travail approprié, le travail à distance pouvait entraîner une augmentation du stress et se révéler au contraire néfaste. Selon eux, pour les fonctionnaires ayant des enfants en bas âge, la possibilité de leur apporter une aide à l'enseignement préprimaire dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études pourrait atténuer une partie du stress lié au travail à distance, comme cela a été démontré lors de la crise de la COVID-19. À cet égard, la Commission a estimé qu'il était de la plus haute importance de veiller à ce que l'efficacité et la performance des organisations ne soient compromises d'aucune manière et demeurent une considération primordiale ; il s'agissait notamment de garantir que les fonctionnaires soient pleinement investis dans les activités de leur organisation lorsqu'ils travaillaient à distance.

260. Un membre de la Commission a estimé que le passage massif au travail à distance avait été une mesure temporaire prise pour faire face à la pandémie de COVID-19 et qu'elle n'était donc plus nécessaire. Les organisations appliquant le régime commun pouvaient continuer d'appliquer leurs politiques d'aménagement des modalités de travail, comme elles le faisaient avant la pandémie. Aux fins de la résilience institutionnelle, il a été suggéré que s'appuyer sur l'expérience accumulée par les organisations internationales dans l'élaboration de leurs politiques respectives permettrait d'éviter les doubles emplois. Le membre de la Commission a également proposé de mener une enquête auprès des États Membres pour déterminer leur niveau de satisfaction quant à la performance des secrétariats lorsqu'ils travaillaient à distance pendant la pandémie. Certains membres de la Commission ont également proposé d'améliorer les systèmes de contrôle de présence et d'encourager le personnel à venir au bureau afin de garantir la réactivité face aux demandes des États Membres et la bonne exécution des mandats par les organisations. Il a également été proposé de mener une étude sur les causes profondes qui poussaient les fonctionnaires à choisir le travail à distance, afin d'évaluer quelle part les politiques de bureaux à plan ouvert pourraient avoir dans ce choix.

261. Sur la question de la flexibilité, plusieurs membres de la Commission se sont dits favorables à un examen plus approfondi de la possibilité d'étendre à d'autres catégories de lieux d'affectation le versement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E, car cela offrirait aux fonctionnaires plus de choix pour s'adapter à leur situation particulière. Certains membres ont également estimé que la possibilité d'inclure l'enseignement préprimaire dans l'indemnité pour frais d'études permettrait non seulement d'améliorer la flexibilité et le choix, mais aussi contribuerait à rajeunir les effectifs. Plusieurs membres ont déclaré que, plus généralement, chaque groupe de travail devrait faire preuve de créativité et examiner tous les différents éléments de l'ensemble de prestations en vue d'accroître la flexibilité et le choix chaque fois que cela était possible et approprié. Ces membres de la Commission étaient d'avis que l'augmentation des choix offerts aux fonctionnaires en matière de prestations pourrait améliorer leur satisfaction sans entraîner d'augmentation sensible des dépenses.

262. La Commission a pris note que le groupe de travail s'était penché sur la question de savoir comment l'ensemble des prestations pourrait être plus inclusif pour les fonctionnaires en situation de handicap et des membres ont estimé que le présent examen était l'occasion de permettre au régime commun de se distinguer sur cet aspect important. La Commission a dans l'ensemble estimé que chacun des autres groupes de travail devrait passer en revue les prestations, primes et indemnités existantes (pour personnes à charge ou travail hors siège) et examiner si et dans quelle mesure elles pourraient être adaptées pour mieux répondre aux besoins des membres du personnel en situation de handicap. Lors des prochaines étapes de l'examen, on pourrait également se pencher sur d'autres aspects, tels que l'adaptation du régime d'allocation-logement pour mieux répondre aux besoins d'hébergement du personnel en situation de handicap. À cet égard, il serait important de se pencher sur les implications liées à la rémunération et de ne pas tenter de réinventer un cadre normatif qui existe déjà, notamment dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

263. La Commission a dans l'ensemble estimé qu'il faudrait envisager des mesures non financières pour encourager le multilinguisme. Elle a relevé qu'il était important de continuer de promouvoir les principes du multilinguisme dans ses travaux. Plusieurs membres de la Commission ont estimé qu'il était nécessaire de renforcer les exigences liées au multilinguisme dans les procédures de recrutement, ce qui contribuerait à la diversité. Des membres de la Commission ont noté qu'il n'existait pas de définition officielle du multilinguisme dans les entités des Nations Unies et

qu'il ne semblait pas y avoir de consensus entre les États Membres sur l'octroi d'un avantage pour la connaissance de telle ou telle langue officielle. Dans le même ordre d'idées, des membres de la Commission ont fait remarquer que les problèmes de ressources humaines ne pouvaient pas tous être résolus par les prestations offertes et que d'autres mesures de politique générale pourraient être plus efficaces que les incitations financières pour atteindre certains objectifs, tels que le multilinguisme et la mobilité du personnel.

264. En ce qui concerne la rémunération liée à la performance, on a noté que, d'après les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel, les fonctionnaires ne se considéraient pas comme suffisamment rémunérés pour leur performance. Des membres de la Commission ont fait valoir que la reconnaissance financière n'était pas la seule chose qui comptait pour les employés et que certaines recherches montraient que d'autres éléments, tels que l'autonomie, la maîtrise et la finalité, étaient plus importants. Il a été dit qu'il fallait harmoniser les règles d'octroi de primes pour performance exceptionnelle dans l'ensemble du régime commun des Nations Unies, afin d'éviter que les organisations ne se fassent concurrence pour le recrutement de talents. Des membres de la Commission ont en outre souligné qu'il importait de disposer de systèmes d'évaluation et de notation des fonctionnaires jugés crédibles et d'éviter toute partialité dans l'évaluation et la notation. Certains ont tenu à rappeler l'importance des mesures relatives à la gestion des problèmes de performance prévues dans les principes et directives de la CFPI relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats (A/72/30, annexe VI) et la nécessité pour les organisations de repérer ces problèmes, qui avaient des répercussions négatives sur les organisations. Cela permettrait d'intensifier la mobilisation des fonctionnaires dont les résultats étaient satisfaisants.

265. La Commission a estimé qu'il demeurerait très important de veiller à ce que les éléments actuels de l'ensemble des prestations (et toute modification ultérieure) fassent l'objet d'une bonne communication, comme cela avait été évoqué dans le rapport du groupe de travail.

Décisions de la Commission

266. La Commission a décidé de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail.

2. Rapport du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études

267. La première réunion du groupe de travail 2 a eu lieu à Málaga (Espagne) du 27 au 31 mai 2024. Le groupe était composé de cinq membres de la CFPI, de six membres désignés par les organisations appliquant le régime commun, d'un représentant du CCS et de deux membres désignés par chacune des trois fédérations du personnel, à savoir le CCASIP, la FICSA et UNISERV.

268. Le groupe de travail a examiné les prestations pour charges de famille que sont l'indemnité pour conjoint à charge, l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour enfant handicapé à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge, en se penchant sur leur raison d'être, leur méthode de calcul et les montants en vigueur. Il a également passé en revue les régimes de l'indemnité ordinaire pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études et abordé le thème du subventionnement de la garde d'enfants et de l'éducation préscolaire.

269. Le groupe de travail a estimé que les politiques favorables à la famille étaient importantes pour les fonctionnaires et pour la bonne exécution du mandat des organisations. La plupart des membres du groupe ont estimé que la raison d'être de

chacune des indemnités pour charges de famille était valable. Toutefois, certains ont estimé qu'il fallait réexaminer l'objectif de certaines indemnités pour en évaluer la clarté et la cohérence. Le groupe de travail n'a constaté aucun chevauchement entre les différentes indemnités pour charges de famille, mais a mis en évidence des domaines susceptibles de présenter des lacunes et nécessitant un examen plus approfondi. Il a aussi estimé que l'actuelle indemnité ordinaire pour frais d'études fonctionnait comme prévu, rappelant les améliorations apportées au régime à la suite de l'examen d'ensemble précédent. Il a été convenu que certains aspects de l'indemnité ordinaire pour frais d'études, notamment l'âge minimum requis, ainsi que le plafond actuel de l'indemnité spéciale pour frais d'études, devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi et éventuellement être affinés.

270. On trouvera les conclusions du groupe de travail 2 à l'annexe XXX du présent rapport.

Délibérations de la Commission

271. Le Réseau ressources humaines a rappelé que lorsqu'ils acceptaient un poste dans le système des Nations Unies, les fonctionnaires n'étaient plus couverts par les régimes nationaux et régionaux de sécurité sociale et ne pouvaient plus faire appel aux structures de soutien familial et communautaire traditionnellement disponibles en raison de la nature de la fonction publique internationale. Il a donc souligné qu'il importait d'offrir des prestations pour charges de famille suffisantes pour attirer et retenir le personnel, ainsi que pour permettre aux organisations d'exécuter leurs programmes de manière efficace. Espérant une poursuite des discussions, il a toutefois estimé que les indemnités fonctionnaient généralement bien. Selon lui, toute modification de ces prestations devrait aller dans le sens d'une plus grande parité femmes-hommes, d'un rajeunissement des effectifs et d'une meilleure inclusion du handicap pour les fonctionnaires et les membres de leurs familles. Le Réseau a souligné que l'indemnité pour personne indirectement à charge était un exemple de situation où il était nécessaire de prendre en compte divers points de vue et contextes culturels, car la question dépendait du point de vue que chaque participant avait sur les notions de famille, de communauté et d'attentes en matière de soins. Il a également rappelé les discussions du groupe de travail 2 consacrées à la nécessité de trouver des solutions aux situations dans lesquelles les dépenses des ménages pour la garde des jeunes enfants étaient disproportionnées dans un certain nombre de lieux d'affectation par rapport à la rémunération des fonctionnaires de certaines classes. Il en allait de même dans le monde entier pour les frais d'études engagés pour les enfants en situation de handicap, ce qui indiquait bien qu'il fallait veiller à ce que les dispositions relatives à l'indemnité spéciale pour frais d'études reflètent les réalités actuelles. Le Réseau a souscrit aux recommandations du groupe de travail 2, estimant qu'elles représentaient la voie à suivre.

272. La FICSA a souligné qu'il importait d'être attentif aux besoins et aux motivations des fonctionnaires et demandé aux organisations de faire preuve de responsabilité à l'égard de leurs familles, qui étaient une source d'énergie, de motivation et de créativité. Elle a pris acte du fait que les éléments relatifs aux charges de famille de l'ensemble des prestations avaient été jugés solides et sans chevauchement. Elle a reconnu que l'indemnité pour personne indirectement à charge était essentielle pour les fonctionnaires, dont la composition familiale était variée, et fait remarquer qu'elle offrait d'importants avantages favorables à la vie de famille et engendrait de l'adhésion. La FICSA s'est inquiétée du fait que l'indemnité pour enfant à charge n'avait pas été revalorisée depuis plus de dix ans et qu'elle était donc devenue insuffisante au fil du temps. Elle a préconisé une remise à niveau progressive en fonction des dépenses afin de garantir que l'indemnité reste pertinente et efficace sans peser trop lourdement sur les budgets des organisations. Elle a noté la tendance

à ce que l'enseignement formel obligatoire commence plus tôt et souhaité souligner qu'il fallait considérer cela comme un avantage social, étant donné que le développement du jeune enfant était crucial pour une interaction saine et le développement global de l'enfant. Elle a estimé que l'intégration de cet avantage dans l'indemnité pour frais d'études pourrait nuire à l'efficacité de celle-ci et aux possibilités d'enseignement supérieur, en particulier pour les fonctionnaires venant du Sud mondial, où l'accès à l'enseignement supérieur était souvent limité en raison de conditions d'entrée strictes, telles qu'une présence physique de plusieurs années sur le territoire. Si la maîtrise des coûts était un paramètre majeur de l'examen en cours de l'ensemble des prestations, la fédération n'était pas convaincue que l'on accordait le même poids à la valeur que les fonctionnaires attachaient à cet avantage.

273. Le CCASIP a rappelé que les indemnités pour charges de famille étaient destinées à remplacer les prestations sociales que les fonctionnaires des Nations Unies ne percevaient pas de leur propre pays et que le groupe de travail n'avait repéré aucun chevauchement entre les indemnités. Il a déclaré que l'indemnité pour frais d'études était destinée à aider le personnel expatrié à faire face aux frais liés à l'enseignement supérieur, en tenant compte du fait, par exemple, que les frais scolaires ou universitaires pouvaient être beaucoup plus élevés pour les enfants résidant en dehors de leur pays d'origine ou n'ayant pas la nationalité du pays hôte. De plus, certains pays n'acceptaient pas les enfants qui avaient été scolarisés ailleurs, ce qui rendait cette aide absolument nécessaire. Afin d'assurer la continuité de l'enseignement tout en facilitant la rotation du personnel, la fédération a également estimé qu'il serait important de réintégrer la prime d'internat forfaitaire pour les lieux d'affectation classés H, au-delà des dérogations qui pouvaient parfois être compliquées à obtenir. Parallèlement, l'aide à la garde d'enfants d'âge préscolaire, offerte afin que les deux parents puissent continuer à travailler après avoir pris un congé parental, revêtait une importance particulière dans les endroits où la garde d'enfants était coûteuse. En ce qui concerne l'option permettant aux fonctionnaires de choisir entre l'aide à la garde d'enfants d'âge préscolaire et une indemnité pour frais d'études universitaires, le CCASIP a estimé qu'elle ne répondrait pas au problème réel rencontré par les parents de jeunes enfants basés dans des lieux d'affectation coûteux et ayant besoin d'une garde d'enfants, qui ne faisait pas partie de l'éducation, et trouvé injuste de proposer que les fonctionnaires occupant des postes de rang moins élevé aient à décider pour l'avenir, en particulier les fonctionnaires susceptibles d'être affectés dans un lieu d'affectation hors siège plus tard dans leur carrière. En ce qui concerne l'indemnité spéciale pour frais d'études pour les enfants handicapés, la fédération a estimé qu'il faudrait l'augmenter pour tenir compte du fait que, dans certains pays, l'éducation répondant à des besoins particuliers était beaucoup plus coûteuse que dans d'autres, et que les enfants ayant des besoins spéciaux avaient un choix très limité d'établissements. En ce qui concerne l'indemnité pour personne indirectement à charge, le CCASIP a fait remarquer qu'il ne s'agissait pas d'une indemnité « gratuite » pour les fonctionnaires, qui devaient démontrer qu'ils contribuaient financièrement aux revenus du parent, et que sa valeur, malgré son montant minime, résidait dans le fait qu'elle permettait aux fonctionnaires de prendre soin d'un parent en souscrivant à une assurance maladie et d'avoir cette personne avec eux, si possible, sur le lieu d'affectation. Il a pris note de la décision d'aborder les lacunes concernant les fonctionnaires en situation de handicap et les personnes à charge en situation de handicap, présenté une série de mesures qui avaient été proposées par un groupe de fonctionnaires en situation de handicap ou de personnes ayant la charge d'enfants en situation de handicap et demandé que ces mesures soient examinées lors des futures délibérations de l'un quelconque des groupes de travail, ce sujet étant une question transversale.

274. UNISERV a souligné que, dans un environnement multiculturel où le personnel était très divers, comme celui du régime commun des Nations Unies, une personne à charge pouvait être non seulement un enfant ou un parent, mais aussi toute autre personne dont le fonctionnaire avait la charge et la responsabilité financière. La fédération a fait remarquer que l'indemnité pour personne indirectement à charge devait être disponible pour tout membre de la famille à charge lorsque la dépendance, ainsi que la responsabilité du fonctionnaire, était avérée, jusqu'à concurrence d'un plafond raisonnable. Elle s'est dite préoccupée par le fait que, malgré la multitude de révisions dont l'indemnité pour enfant à charge avait fait l'objet, des questions continuaient de se poser quant à sa méthode de calcul, et a estimé que les incidences financières ne devraient pas servir à justifier l'absence de revalorisation de son montant. Elle a suggéré qu'une approche progressive, après remise à niveau du montant, pourrait atténuer l'incidence financière de l'augmentation de l'indemnité. Elle a indiqué que le personnel en était venu à dépendre fortement de l'indemnité pour frais d'études et avait présenté des récits rendant compte de cette situation. De plus, elle a estimé qu'il était absolument nécessaire de procéder sans délai à une analyse plus approfondie de l'indemnité spéciale pour frais d'études car des dizaines de membres du personnel étaient contraints de payer de leur poche plus de 40 000 dollars pour couvrir les besoins particuliers d'éducation de leurs enfants en situation de handicap. Face à une telle impasse, les fonctionnaires faisaient souvent le choix dévastateur de scolariser leur enfant à la maison ou de le rapatrier. Pour ce qui était de donner au personnel le « choix modulaire » de la garde d'enfants d'âge préscolaire en lieu et place de l'indemnité pour frais d'études supérieures, UNISERV a rejeté en particulier l'idée que le personnel se voie offrir un tel « choix » impossible, au motif que cela entraînerait des effets discriminatoires fondés sur les coûts dans le lieu d'affectation ou sur le degré de sujétion, sur le pays d'origine et la langue maternelle des fonctionnaires, sur la richesse personnelle, ainsi que sur l'âge et la classe au moment de l'entrée en fonctions. La fédération a dit craindre que le fait de donner aux fonctionnaires le choix de remplacer l'enseignement supérieur par la garde d'enfants ne présente des risques juridiques et n'engage la responsabilité des organisations envers les fonctionnaires, ceux-ci pouvant être conduits à sacrifier les perspectives d'études supérieures de leurs enfants.

275. La Commission a rappelé que le groupe de travail avait insisté sur la nécessité d'aider les familles. Elle a réaffirmé que le bien-être des familles des fonctionnaires était un élément important du recrutement et de la rétention de ceux-ci, ainsi que de leur performance. En outre, les problèmes familiaux avaient une incidence sur la capacité des fonctionnaires d'exécuter le mandat de leur organisation. Les mesures d'aide aux familles ont également été mises en avant comme un sujet pertinent lié à d'autres points de l'ordre du jour, notamment les droits à prestations des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège, que le groupe de travail 3 était en train d'examiner, et les questions liées à la diversité de genre.

276. Si la Commission a pris acte du fait que le groupe de travail 2 n'avait constaté aucun chevauchement entre les différentes indemnités pour personnes à charge, certains membres ont fait remarquer que l'absence de chevauchement n'était pas synonyme d'efficacité ou d'efficacé et estimé que cela n'empêchait pas le groupe de réviser les indemnités pour tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel le personnel travaillait. La Commission a également pris acte du fait que le groupe de travail 2 avait constaté d'éventuelles lacunes dans la couverture offerte par l'ensemble des indemnités pour personnes à charge. Certains membres de la Commission ont estimé que les lacunes constatées par le groupe mettaient en évidence qu'il fallait établir des priorités et prendre des décisions difficiles, compte tenu des réalités budgétaires et politiques, et rappelé que la maîtrise globale des coûts et la viabilité faisaient partie des principes présidant à l'examen actuel de l'ensemble des

prestations. Ils ont suggéré que le groupe de travail 2 adopte une approche pragmatique et créative de la révision des indemnités, en donnant la priorité aux questions les plus importantes, et propose plusieurs options pour les indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études. Parallèlement, la Commission a rappelé qu'il importait de garder à l'esprit tous les paramètres et objectifs fixés pour son examen de l'ensemble des prestations.

277. Des membres de la Commission se sont interrogés sur la mesure dans laquelle il incombait à l'organisation d'offrir des mesures d'aide aux familles de son personnel. Dans ce cadre, ils ont reconnu que le système des Nations Unies était non seulement un employeur, mais aussi un substitut d'État, qui apportait une aide aux fonctionnaires qui, parce qu'ils étaient en poste dans le système des Nations Unies, perdaient leurs avantages nationaux.

278. Certains membres de la Commission ont ajouté que, bien que la Commission doive être fière des avantages généreux liés aux charges de famille qui faisaient partie de l'ensemble des prestations, il fallait trouver un équilibre entre aide au personnel et ressources financières. D'autres ont exprimé l'avis que la Commission avait avant tout pour mission d'évaluer les conditions d'emploi du personnel et d'élaborer et recommander des conditions adéquates, mesures favorables à la famille comprises, tandis que ce serait à l'Assemblée générale de décider si ces recommandations pouvaient être appliquées.

279. La Commission a dans l'ensemble estimé que les indemnités pour charges de famille étaient pertinentes et nécessaires. Des membres ont toutefois indiqué qu'il était nécessaire de donner encore des éclaircissements sur la raison d'être des primes et indemnités afin que toutes les parties intéressées la comprennent parfaitement. La Commission a constaté que la méthode de calcul de l'indemnité de parent isolé/pour conjoint à charge différait de celle de l'indemnité pour enfant à charge, mais que chacune était justifiée, bien que leur justification précise aurait pu être plus claire. La prise en compte du conjoint à charge et du parent isolé avait évolué, on était passé du traitement des fonctionnaires ayant charges de famille (qui était basé sur la fonction publique de référence) à une indemnité distincte, un barème des traitements unifié ayant été mis en place à la suite de l'examen précédent de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Historiquement, l'indemnité pour enfant à charge était une indemnité distincte basée sur la moyenne des prestations pour enfants à charge et des dégrèvements fiscaux d'un certain nombre de pays. La Commission a estimé que l'indemnité pour conjoint à charge et l'indemnité de parent isolé avaient bien fonctionné telles qu'elles étaient conçues actuellement.

280. En ce qui concerne l'indemnité pour enfant à charge, la Commission a estimé que le fait que son montant n'ait pas été révisé à la hausse depuis plus de dix ans demeurait préoccupant, bien qu'elle en ait revu et affiné la méthode de calcul, notamment en examinant de près la possibilité d'une attribution sous conditions de ressources. Compte tenu du temps considérable qui s'était écoulé depuis la dernière revalorisation du montant de l'indemnité, des membres de la Commission ont souligné que le montant actuel n'était plus suffisant. De plus, l'Assemblée générale avait décidé de n'augmenter que l'indemnité pour enfant handicapé, la déconnectant ainsi de l'indemnité de base. La Commission a estimé qu'il était important que la connexion soit rétablie le plus rapidement possible.

281. Dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap²⁰, le groupe de travail 2 a également estimé qu'il importait d'examiner quelles étaient

²⁰ Voir https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_french.pdf.

les dépenses supplémentaires pour un conjoint handicapé, et pour un fonctionnaire handicapé, et de déterminer si des indemnités supplémentaires seraient appropriées dans ces situations, car aucune n'était prévue à l'heure actuelle. On a relevé que la Stratégie préconisait la mise en place d'un climat qui permette aux personnes en situation de handicap de participer pleinement et efficacement, sur un pied d'égalité avec les autres. Selon l'indicateur 13 de la Stratégie, il fallait que les politiques ou stratégies d'emploi et les autres politiques ou stratégies concernant les ressources humaines comprennent des dispositions visant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière. La Commission a estimé qu'il était important que les trois groupes de travail examinent les éléments de rémunération dans ce contexte.

282. En ce qui concerne l'indemnité pour personne indirectement à charge, un membre a cité un rapport récent du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2023/9), dans lequel celui-ci avait constaté que, dans certaines organisations (9 sur 26), une personne indirectement à charge d'un fonctionnaire était en droit de bénéficier du même régime d'assurance maladie que celui dudit fonctionnaire. Le Corps commun d'inspection avait recommandé que cette possibilité soit retirée aux personnes indirectement à charge. Le même membre de la Commission a également fait observer que les autres organisations internationales ne versaient pas d'indemnités pour personnes indirectement à charge de ce type, à l'exception de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui n'en prévoyait que pour des parents à charge souffrant d'un handicap. Plusieurs membres de la Commission ont estimé que les conditions d'octroi devraient être revues, notamment à la lumière de la mesure dans laquelle les systèmes nationaux offraient des avantages similaires.

283. La Commission a pris note des modifications apportées à l'indemnité pour frais d'études dans le cadre du précédent examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Selon l'évaluation menée par la Commission en 2021 à la demande de l'Assemblée générale, ces modifications avaient abouti à un système plus simple et plus rationnel et permis aux organisations de faire des économies en appliquant des dispositions plus restrictives en ce qui concerne les dépenses remboursables, la prime d'internat forfaitaire et les voyages au titre des études. De plus, il a été rappelé que le précédent régime d'indemnité pour frais d'études avait été sujet à un effet de circularité du fait du mécanisme d'ajustement, qui était en partie déclenché par le niveau des demandes. Cependant, ce possible effet n'existait plus puisque la méthode d'ajustement était désormais basée uniquement sur l'évolution des frais de scolarité.

284. La prime d'internat forfaitaire n'étant plus disponible pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés H et n'étant accordée qu'aux enfants pensionnaires loin du lieu d'affectation de leurs parents dans des établissements d'enseignement primaire et secondaire, les fédérations du personnel ont déclaré qu'elle devrait être mise à la disposition de l'ensemble du personnel, comme c'était le cas dans le cadre du régime antérieur. Bien que certaines exceptions puissent encore être faites dans le régime actuel, où les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés H avaient la possibilité, à la discrétion du chef de secrétariat, de bénéficier de la prime d'internat forfaitaire, les fédérations du personnel ont estimé que la procédure d'obtention pourrait nuire à la mobilité du personnel. Toutefois, la Commission a estimé qu'il ne serait pas approprié à l'heure actuelle de rétablir la prime d'internat forfaitaire dans tous les lieux d'affectation. Ayant à l'esprit que cette prime avait été limitée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège à l'occasion de l'examen précédent de l'ensemble des prestations dans l'objectif précis d'encourager la mobilité des fonctionnaires vers ces lieux d'affectation, la Commission n'a pas vu de raison de changer de position.

285. La Commission a rappelé que le groupe de travail 1 avait examiné les incidences du travail à distance sur la rémunération. On a noté à cet égard que l'ajustement des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études dans le cas des fonctionnaires travaillant à distance en dehors de leur lieu d'affectation variait d'une organisation à l'autre. Il a donc été suggéré que le groupe de travail 2 étudie cette question en se penchant précisément sur l'harmonisation du mécanisme d'ajustement entre les organisations.

286. La Commission a été informée du fait qu'on observait dans de nombreux pays du monde une tendance à l'abaissement de l'âge de début de scolarité obligatoire. L'objectif de développement durable n° 4 visant à garantir l'accès à des services de développement de la petite enfance de qualité, on pouvait s'attendre à ce que cette tendance se poursuive, ce qui se traduirait par une augmentation du nombre de demandes d'indemnités pour des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum actuel. Dans ce contexte, il a été convenu que le groupe de travail 2 devrait être attentif à ces évolutions et étudier la question de manière plus approfondie.

287. Divers points de vue ont été exprimés concernant le traitement de l'éducation préscolaire et de la garde d'enfants d'âge préscolaire. Des membres de la Commission ont estimé que l'éducation préscolaire et la garde d'enfants d'âge préscolaire ne devraient pas être considérées dans le cadre du régime de l'indemnité pour frais d'études, mais plutôt comme un avantage social et qu'en tant que tel, cet avantage ne devrait pas être limité au personnel expatrié. Compte tenu du fait que les frais de garde d'enfants d'âge préscolaire étaient élevés dans certains lieux d'affectation, des inquiétudes ont été exprimées quant à la capacité des organisations d'attirer du personnel alors même que les fonctionnaires qui n'avaient pas les moyens d'assumer les frais d'éducation ou de garde d'enfants d'âge préscolaire décidaient de quitter ces lieux d'affectation ou leur organisation. À cet égard, le PNUD a indiqué que les femmes membres du personnel ayant de jeunes enfants avaient tendance à partir et à ne pas revenir à cause de ce problème. Comme elles portaient avant d'atteindre les catégories supérieures, il en résultait un déséquilibre entre les genres à ces niveaux, alors que l'égalité des genres était plus ou moins atteinte aux classes moins élevées. Il a par conséquent été suggéré que le groupe de travail 2 étudie les moyens de remédier aux conséquences sur la capacité des organisations d'attirer du personnel et de le retenir, en particulier aux classes moins élevées, dans ces lieux d'affectation.

288. D'autres membres ont estimé que l'éducation préscolaire devrait être traitée dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études, notamment en laissant aux fonctionnaires le choix de demander l'indemnité pour frais d'études au niveau préprimaire ou au niveau de l'enseignement supérieur, ou de la répartir entre ces deux niveaux. Dans ce contexte, il a été rappelé que l'amélioration de la souplesse de l'ensemble des prestations faisait partie des paramètres pertinents de l'examen. Néanmoins, les fédérations du personnel se sont dites préoccupées, étant donné que les fonctionnaires ne seraient pas en mesure de prévoir où ils travailleraient lorsque leurs enfants atteindraient l'âge de faire des études supérieures. Elles ont estimé qu'il était injuste d'imposer au personnel de faire des choix à un stade précoce de leur carrière. Sur cette question, le Réseau ressources humaines a déclaré que les organisations étaient actuellement ouvertes à un examen plus approfondi de toutes les propositions et que l'examen devrait viser à traiter les problèmes qui se posaient, y compris celui d'un choix plus large pour le personnel. Compte tenu de l'importance de l'indemnité pour frais d'études pour le bon fonctionnement d'un corps de fonctionnaires expatriés mobiles à l'échelle mondiale, il a souligné que toute décision devait être fondée sur une analyse approfondie. La Commission a également convenu avec le groupe de travail 2 que davantage d'informations étaient nécessaires au stade actuel pour permettre d'analyser objectivement s'il était viable et réaliste de traiter

l'éducation préscolaire comme un choix dans le cadre du régime d'indemnité pour frais d'études, ou sous toute autre forme.

289. Un membre de la Commission a soulevé le problème de l'incidence de la fluctuation des taux de change sur les remboursements au titre de l'indemnité pour frais d'études dans les pays à forte inflation où les taux de change non officiels pouvaient différer sensiblement de ceux publiés par la Trésorerie de l'ONU. Il a rappelé qu'un cas de trop-perçu important par un fonctionnaire avait été constaté dans l'un de ces pays, mais qu'il pourrait s'agir d'un problème systémique du régime d'indemnité pour frais d'études, d'autres cas similaires pouvant s'être produits et avoir été détectés. Des membres de la Commission ont proposé que le groupe de travail 2 examine les mesures qui pourraient permettre de prévenir des incidents similaires.

290. La Commission a souligné qu'il importait de disposer de données actualisées et fiables pour permettre un examen fondé sur des données et des faits. En conséquence, il a été suggéré que chaque organisation fournisse chaque année, par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines, des données ventilées sur les éléments de rémunération suivants : indemnité pour conjoint à charge, indemnité pour enfant à charge, indemnité pour enfant handicapé, indemnité pour personne indirectement à charge, indemnité ordinaire pour frais d'études et indemnité spéciale pour frais d'études. Ces données permettraient à la Commission de disposer de plus d'éléments pour examiner les propositions.

Décisions de la Commission

291. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail 2 ;
- b) de rappeler les paramètres, les objectifs, les critères et les principes de l'examen préalablement convenus et de demander au groupe de travail 2 de présenter des propositions et des options répondant à tous ces éléments ;
- c) de demander au groupe de travail 2 de prendre en compte les questions soulevées lors des délibérations de la Commission ;
- d) de demander aux organisations, par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines, de communiquer au secrétariat de la CFPI des données détaillées sur les dépenses estimées, ventilées par élément de l'ensemble des prestations examinées par le groupe de travail 2, afin de permettre une prise de décision éclairée, d'ici la prochaine série de réunions du groupe de travail qui auront lieu en 2025 ;
- e) de recommander à l'Assemblée générale de charger les organisations relevant de sa compétence de communiquer régulièrement à la CFPI, avant sa session d'été, les montants dépensés (en dollars des États-Unis) au cours de l'exercice précédent, selon leur cycle budgétaire, pour les indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études/les montants remboursables au titre de l'indemnité pour frais d'études, afin d'éclairer la prise de décisions ;
- f) de renouveler la proposition faite à l'Assemblée générale de procéder tous les dix ans à un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, pour que le cycle d'examen soit efficace et financièrement rationnel.

3. Rapport du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège

292. La première réunion du groupe de travail 3 a eu lieu à Cracovie (Pologne) du 20 au 24 mai 2024. Le groupe était composé de cinq membres de la CFPI, de six membres désignés par les organisations appliquant le régime commun, d'un représentant du CCS et de deux membres désignés par chacune des trois fédérations du personnel, à savoir le CCASIP, la FICSA et UNISERV.

293. Les membres du groupe de travail ont examiné la raison d'être et l'objectif de tous les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège et débattu des domaines susceptibles de faire l'objet d'un examen plus approfondi. En outre, le groupe de travail a examiné les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la CFPI qui concernaient les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège et les conditions d'emploi dans ces lieux. De plus, les organisations représentées dans le groupe de travail lui ont décrit les problèmes qu'elles rencontraient dans les lieux d'affectation hors siège. Afin de donner au groupe de travail une idée de ce que signifiait vivre la grande mobilité dans des conditions plus ou moins difficiles dans les lieux d'affectation hors siège, une fonctionnaire du HCR qui avait travaillé dans certains des lieux d'affectation les plus difficiles du monde pendant une grande partie de sa carrière a été invitée à faire part de son expérience.

294. Sur la base de ses débats, le groupe de travail a dans l'ensemble estimé que la justification de chacun des éléments de rémunération offerts aux fonctionnaires hors siège était solide et qu'aucun chevauchement proprement dit n'était évident à ce stade. Néanmoins, certains membres du groupe ont invité à la prudence et souligné qu'il importait de n'écarter aucune possibilité, l'objectif étant d'examiner les prestations de manière globale et de chercher tous les moyens de simplifier ou de rationaliser encore l'ensemble ou de combler les éventuelles lacunes à mesure que le groupe de travail progressait dans ses travaux. Le groupe de travail a également souligné son rôle dans l'examen des conséquences du télétravail pour des périodes limitées, notamment des ajustements des prestations offertes aux fonctionnaires hors siège qui pourraient être nécessaires pendant les périodes où les fonctionnaires travaillent à distance en dehors de leur lieu d'affectation officiel. De tels ajustements permettraient d'assurer une harmonisation sur ces questions entre les organisations appliquant le régime commun.

295. On trouvera les conclusions du groupe de travail 3 à l'annexe XXXI du présent rapport.

Délibérations de la Commission

296. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport du groupe de travail et s'est félicité du professionnalisme, de l'ouverture et de l'esprit constructif avec lesquels la réunion s'était déroulée, reconnaissant l'importance cruciale que revêtaient les lieux d'affectation hors siège, y compris les plus difficiles, pour l'action des organisations appliquant le régime commun au service des États Membres. Ces circonstances faisaient souvent peser de fortes exigences sur les fonctionnaires et leurs familles. Le rapport présentait les positions des organisations. Le Réseau a estimé que les résultats de l'enquête mondiale menée par la CFPI auprès du personnel en 2023 confirmaient que la prime de mobilité et de sujétion actuellement en vigueur était un outil adéquat pour favoriser la mobilité et le travail dans les lieux d'affectation classés difficiles. Toute modification de ses dispositions devrait garantir que cela reste le cas, compte tenu de plusieurs tendances mondiales générales, notamment l'augmentation constante du nombre de lieux d'affectation classés E aux fins de la

prime de sujétion et donnant lieu au versement d'une prime de danger en raison de l'aggravation des tensions politiques et des crises humanitaires, l'évolution des attentes des jeunes générations entrant sur le marché du travail, dont il fallait tenir compte dans le cadre des efforts de rajeunissement des effectifs, et l'évolution des pratiques de rémunération et d'emploi des agences nationales d'aide au développement et du secteur privé dans ces lieux d'affectation, qui réduisaient souvent l'avantage concurrentiel que les dispositions du système des Nations Unies avaient pu avoir par le passé. Les organisations ne comptaient pas exclusivement sur les incitations financières pour améliorer la mobilité vers les lieux d'affectation hors siège et l'emploi dans ces lieux. Pour ce faire, elles avaient recours à un large éventail de mesures. Par exemple, elles se sont attachées à atténuer les conséquences de la séparation des fonctionnaires de leur famille dans des circonstances difficiles. Cela était particulièrement important dans les lieux d'affectation qui n'étaient pas classés famille non autorisée pour des raisons de sécurité mais parce que les conditions de vie empêchaient souvent les fonctionnaires d'y installer leur famille.

297. Le Réseau a également insisté sur le caractère changeant et précaire des conditions de sécurité régnant dans certains lieux d'affectation, qui pouvait faire varier très rapidement les recommandations formulées par le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU dans ses évaluations quant à leur classement famille non autorisée. Cette précarité obligeait les organisations à s'adapter rapidement et le Réseau a accueilli favorablement les délibérations du groupe de travail visant à explorer des solutions pratiques permettant une plus grande stabilité des familles qui seraient administrativement et financièrement viables pour les organisations. Le Réseau a souligné qu'il était nécessaire de rester compétitif pour attirer et déployer du personnel dans les lieux d'affectation hors siège. Il a rappelé les discussions tenues lors de la réunion du groupe de travail sur les difficultés grandissantes de recrutement et de rétention du personnel dans les lieux d'affectation des catégories D et E, et de plus en plus dans les lieux d'affectation classés C, compte tenu notamment des objectifs de diversité géographique et de diversité de genre. L'incitation financière constante à la mobilité géographique demeurait un élément crucial des efforts déployés par les organisations pour s'acquitter des mandats des États Membres sur le terrain. Le Réseau a informé la Commission que les organisations s'efforçaient de communiquer les données pertinentes et des analyses claires, comme demandé par le groupe de travail.

298. La FICSA a salué les efforts déployés pour coordonner les activités du groupe de travail et l'esprit dans lequel cette coordination avait eu lieu. Elle a souligné qu'il importait que toutes les parties prenantes fassent connaître leurs points de vue et leurs motivations afin de trouver une solution non partisane. Bien que les fédérations du personnel aient fermement rejeté toute nouvelle érosion des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège, elles ont apprécié la manière ouverte et honnête dont les délibérations avaient été menées et la façon dont les réalités politiques avaient été présentées au cours des sessions. La FICSA a pris acte de ce qu'il fallait diminuer la fréquence de l'examen de l'ensemble des prestations, du fait que celle-ci faisait peser des charges administratives et financières inutiles sur l'ensemble du régime commun des Nations Unies et sur ses États Membres. Elle a suggéré que la fréquence optimale de l'examen serait tous les 10 à 15 ans afin de garantir la prévisibilité, la flexibilité et la pertinence tout en permettant une planification stratégique à long terme. Elle a approuvé les conclusions du groupe de travail selon lesquelles les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires hors siège avaient une justification solide et ne se chevauchaient pas, et salué son analyse approfondie et ses recommandations claires. Elle a approuvé le projet de création d'une équipe spéciale technique sous l'égide du Groupe de travail chargé d'examiner les conditions

de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège et réaffirmé qu'elle était prête à la rejoindre et à contribuer activement à ses travaux.

299. La FICSA s'est fermement opposée à l'introduction de mesures d'incitation non financières pour compenser la difficulté d'un lieu d'affectation ou la mobilité, craignant que de tels changements n'aient des répercussions négatives pour les États Membres et ne diminuent la motivation et la volonté du personnel de travailler dans des conditions difficiles et dans des lieux éloignés. Elle a souligné qu'il importait de maintenir les incitations financières, puisque 44 % des fonctionnaires considéraient les avantages et prestations actuels comme la principale raison pour laquelle ils restaient au service des Nations Unies. Elle s'est fermement exprimée en faveur du maintien du versement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E, soulignant sa grande souplesse et ses avantages pour le personnel, qui pouvait ainsi maintenir ses liens familiaux tout en restant productif. Elle a estimé qu'il fallait que les conclusions du groupe de travail 3 fassent l'objet de délibérations plus approfondies afin que les décisions soient prises en meilleure connaissance de cause et tiennent compte des divers points de vue et besoins du personnel des Nations Unies, insistant sur l'inclusion et une image exacte de la réalité donnée par les membres concernés. En conclusion, la FICSA restait déterminée à œuvrer à l'amélioration des conditions d'emploi du personnel des Nations Unies. Elle a salué les efforts permanents de la Commission et de son secrétariat et dit attendre avec intérêt de poursuivre un dialogue productif.

300. Le CCASIP a fait observer que le travail en groupe constituait un exercice important, car il favorisait des discussions fructueuses et une meilleure compréhension des problèmes que rencontraient les collègues dans les lieux d'affectation hors siège et des difficultés que rencontraient les organisations pour y attirer du personnel. Le groupe de travail avait conclu que les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège ne se chevauchaient pas, comme indiqué par le secrétariat. Le CCASIP a insisté sur plusieurs leçons essentielles : les Nations Unies ont historiquement pu s'appuyer sur des employés multilingues hautement qualifiés qui faisaient passer leur travail au service de l'organisation et de ses objectifs avant eux-mêmes, avant leur famille et la carrière de leur conjoint, dans certains cas avant même leur chance d'avoir des enfants, avant leur sécurité personnelle et avant leur propre santé mentale. Pour les travailleurs acharnés de cette génération, le régime commun des Nations Unies avait été l'un des employeurs les plus généreux au moment de leur recrutement dans ce domaine. Bien que de moins en moins nombreuse, cette génération pourrait encore être mise à contribution si on ne réduisait pas encore ses avantages.

301. Toutefois, pour la nouvelle génération, d'autres employeurs tels que la Bill and Melinda Gates Foundation, DAI Global, LLC, Chemonics, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence allemande pour la coopération internationale), le Forum économique mondial et le Tony Blair Institute for Global Change offraient des conditions comparables voire meilleures et de véritables possibilités de changement, attirant des talents des pays développés comme des pays en développement. Le CCASIP a fait observer que la jeune génération recherchait non seulement une bonne rémunération, mais aussi un bon employeur, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail aménagées, ce qui était crucial pour l'attirer vers des postes hors siège. Il était souligné dans le rapport que si l'enquête indiquait que le personnel en place n'avait pas beaucoup d'autres employeurs possibles, les éventuelles nouvelles recrues, elles, en avaient, d'où la nécessité d'une revalorisation de l'ensemble des prestations. L'ensemble des prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège devait être suffisamment attrayant pour inciter les meilleurs éléments des villes sièges à demander une affectation dans les lieux d'affectation hors siège, notamment il fallait

donner au personnel le choix de faire venir leur famille, étendre à tous les lieux d'affectation hors siège l'expérience menée dans ceux des catégories D et E et examiner pour quel lieu l'élément famille non autorisée était versé ; la sécurité ne devait pas être le seul facteur, car certains lieux d'affectation pouvaient ne pas convenir aux familles pour d'autres raisons. Le régime du congé de détente devait être revu par souci de la santé mentale des fonctionnaires et d'un temps de congé suffisant, et les politiques du Service européen pour l'action extérieure et de l'Allemagne ont été citées en exemple. Selon le CCASIP, les organisations devaient inciter le personnel en poste dans les villes sièges à accepter des affectations dans des postes hors siège et inversement, en rétablissant l'élément incitation à la mobilité pour les lieux d'affectation classés H. En outre, il conviendrait de réexaminer la liste des lieux d'affectation classés A aux fins du versement de la prime de sujétion, car certains d'entre eux nécessitaient une évacuation sanitaire et manquaient de biens de première nécessité. Le CCASIP a souligné que faire venir les éléments les meilleurs et les plus brillants de la jeune génération dans le système des Nations Unies et dans des postes hors siège, souvent dans des contextes instables, était une tâche difficile et nécessitait un système de rémunération et d'aides solide et attrayant.

302. UNISERV a déclaré que la première réunion sur l'ensemble des prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège avait été constructive et approfondie, et porteuse d'effets pour les collègues qui étaient au service des Nations Unies et des personnes les plus vulnérables du monde. La fédération a noté que le climat dans les lieux d'affectation hors siège s'était considérablement détérioré depuis l'examen précédent, ce qui avait nécessité une révision des avantages et des prestations afin que les collègues puissent contribuer pleinement, rester en bonne santé et en sécurité et maintenir des liens avec leurs proches. Elle a insisté sur plusieurs questions prioritaires débattues à la première réunion du groupe de travail. Elle s'est félicitée de la création d'une équipe spéciale technique chargée d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège, en particulier les facteurs liés à la santé et à la scolarisation. Elle a souligné que le versement à titre expérimental alloué aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés D et E qui n'étaient pas considérés comme des lieux famille non autorisée offrait une certaine souplesse aux familles, et s'est déclarée en faveur de son extension, qui n'augmenterait pas les coûts globaux et réduirait les risques et charges potentiels. Elle a insisté sur la stabilité des fonctionnaires et de leurs familles. Elle a demandé l'extension urgente du droit à congé dans les foyers plus fréquent au moins aux lieux d'affectation de la catégorie C et le rétablissement du lieu d'affectation administratif. Ces mesures permettraient de renforcer les liens familiaux et de remédier aux difficultés telles que le rapatriement des familles à partir de lieux d'affectation famille non autorisée, encourageant ainsi un plus grand nombre de femmes et de parents à occuper des postes dans les lieux d'affectation des catégories D et E.

303. En ce qui concerne la prime de danger, UNISERV a fait valoir que les évaluations de la sûreté et de la sécurité étaient trop restrictives et excluaient le risque de criminalité violente. La fédération a demandé que les facteurs déterminant la prime de danger soient révisés pour tenir compte de ce risque. L'augmentation du nombre de lieux d'affectation concernés par la prime de danger mettait en évidence un monde plus dangereux pour le personnel des Nations Unies, ce qui rendait le congé de détente encore plus essentiel. UNISERV a préconisé la réintroduction d'une allocation de subsistance pour le congé de détente, le système actuel empêchant certains fonctionnaires d'utiliser ce dispositif important. En ce qui concerne la réinstallation, la fédération a fait remarquer qu'elle était coûteuse, et que la prime actuelle couvrait tout juste les frais. En cas de réduction supplémentaire, des dépenses pourraient rester à la charge du personnel et cela découragerait la mobilité. La fédération s'est prononcée pour des options souples de somme forfaitaire pour organiser les

déménagements en fonction des besoins individuels, ce qui permettait également de réduire les frais administratifs pour les organisations. Elle s'est dite en faveur de la mobilité du personnel, notant que la réinstallation forcée dissuadait les recrues potentielles et accélérât le départ du personnel qualifié. Les mesures d'incitation positives, telles que l'élément incitation à la mobilité, permettaient de retenir des fonctionnaires à des postes dans des lieux d'affectation hors siège ou d'attirer vers ces postes, ce qui favorisait un fort investissement professionnel. Tandis que le groupe de travail poursuivait ses travaux et que la CFPI délibérait sur ses résultats, UNISERV a mis en garde contre le recours à des expériences personnelles et contre l'évaluation de structures institutionnelles comme points de repère pour évaluer les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège. La fédération a souligné que les fonctionnaires internationaux passaient souvent toute leur carrière hors siège, loin de leurs proches et des commodités habituelles. Comparer l'ensemble des prestations du régime commun avec les prestations des services diplomatiques des États Membres était tendancieux, car de telles comparaisons pouvaient susciter des demandes d'avantages tels que le financement intégral du loyer. UNISERV a souligné que les collègues en poste sur les lignes de front méritaient une rémunération qui leur permette de mener une vie équilibrée et saine tout en étant au service des personnes les plus vulnérables du monde.

304. La Commission a salué l'important travail accompli par le groupe de travail dans son examen des prestations versées aux fonctionnaires hors siège, et pris acte de l'importance de ces éléments et de leur incidence sur la capacité des organisations d'exécuter leur mandat. Elle a pris note de ce que le groupe de travail n'avait constaté à ce stade aucun chevauchement dans ce groupe d'éléments de l'ensemble des prestations. À cet égard, elle a rappelé que le précédent examen approfondi avait donné lieu à des ajustements ou à la suppression de certains éléments de l'ensemble des prestations. Elle a également pris note de l'échange de vues ouvert et franc qui avait eu lieu au cours des débats du groupe de travail et s'est déclarée satisfaite des informations présentées, qui avaient permis de mieux comprendre les différents éléments.

305. Plusieurs membres de la Commission ont noté que le monde du travail avait connu des changements majeurs depuis le précédent examen, notamment en raison de la pandémie de COVID-19. Alors que, pour plusieurs raisons, la Commission avait proposé à l'Assemblée générale un cycle de 10 ans pour les futurs examens de l'ensemble des prestations, l'examen en cours donnait l'occasion de se pencher sur les répercussions de ces changements sur le monde du travail. Cela incluait le travail à distance, qui, selon le contexte, ouvrait des perspectives ou posait des problèmes. Toutefois, pour que l'examen soit mené sur la base de tous les éléments utiles, il serait important que les organisations communiquent des données suffisamment ventilées et toute autre information dont la Commission a besoin. Cela permettrait aux groupes de travail d'évaluer et de classer par ordre de priorité les domaines qui nécessiteraient un examen plus approfondi dans le cadre de l'examen. Ces données pourraient également compléter les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023, ce qui permettrait d'analyser tout problème de manière plus approfondie et de modéliser les conséquences des modifications qui pourraient éventuellement être décidées. À cet égard, certains membres de la Commission ont souligné l'importance des données relatives au recrutement, à la rétention du personnel et à l'attrition.

306. Certains membres de la Commission ont également souligné qu'il importait de disposer de données actualisées et fiables sur les coûts afin que l'examen soit fondé sur des données et des faits, notamment les coûts ventilés par élément de l'ensemble des prestations (notamment la prime de sujétion, l'élément incitation à la mobilité, la prime de danger, l'élément famille non autorisée, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, le congé de détente, le droit à congé dans les foyers plus fréquent,

le voyage de visite familiale, le versement à titre expérimental dans les lieux d'affectation classés D et E, les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation et l'indemnité d'installation) pour chaque organisation. Ils ont déclaré que ces données étaient essentielles pour permettre à la Commission d'évaluer toute proposition de révision.

307. Le Réseau ressources humaines a souligné que les organisations faisaient tout leur possible pour communiquer des données à l'appui des travaux des groupes de travail et insisté sur les efforts déployés par le secrétariat du CCS pour coordonner cette collecte de données en coopération avec le secrétariat de la CFPI. Cette procédure exigeant de fortes ressources, le Comité de haut niveau sur la gestion, conscient de son importance, avait mis de côté des fonds spécifiques pour 2024 à cet effet, notamment pour faire avancer les travaux de collecte de données relatives au recrutement et à la rétention du personnel. À cet égard, le Réseau a rappelé que chaque organisation avait configuré ses progiciels de gestion intégrés et ses structures comptables de manière à répondre aux exigences de communication de données fixées par son propre organe directeur, raison pour laquelle il pouvait arriver que les systèmes de communication des données des organisations ne collectent ou ne ventilent pas de la même manière les données sur les dépenses de personnel.

308. Les membres de la Commission ont souligné qu'il importait que l'ensemble des prestations favorise la capacité des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies d'exécuter leur mandat. Plusieurs membres de la Commission ont indiqué que l'action sur le terrain des organisations appliquant le régime commun était celle qui avait les effets les plus directs et les plus visibles pour leurs bénéficiaires. À cet égard, il était donc essentiel que les organisations aient la capacité de s'acquitter de leur mandat dans les lieux d'affectation hors siège, où le personnel travaillait parfois dans des conditions très difficiles, notamment dans le cadre de l'aide humanitaire. Les éléments tels que la prime de danger, l'élément famille non autorisée, la prime de sujétion et l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité avaient tous une fonction distincte et importante. Ces éléments tenaient dûment compte des conditions de vie et de travail de plus en plus difficiles et des conditions de sécurité imprévisibles et fragiles régnant dans de nombreuses régions du monde, comme en témoignait le nombre croissant de lieux où une affectation ouvrait droit à la prime de danger, répartis dans 24 pays et zones en 2024, contre 12 pays et zones en 2012.

309. Plusieurs membres de la Commission ont déclaré que, si la motivation du personnel travaillant dans ces conditions était souvent fortement ancrée et fondée sur le sens du devoir plutôt que sur des considérations financières, comme en témoignaient les niveaux de motivation relativement plus élevés qui étaient ressortis de l'enquête mondiale menée auprès du personnel, cette motivation ne devait en aucun cas être contrariée ou considérée comme acquise, ce qui serait préjudiciable aux organisations. De plus, lorsque les membres du personnel faisaient face à des événements soudains et traumatisants, notamment des évacuations soudaines, ils devaient pouvoir raisonnablement s'attendre à ce que leur bien-être et celui de leur famille soient au centre des préoccupations de l'organisation. Cela renforcerait leur motivation et leur implication, leur permettant ainsi de concentrer leur énergie sur l'activité de leur organisation.

310. Certains membres de la Commission ont déclaré qu'à leur avis, l'absence de chevauchements apparents ne devait pas être considérée comme une indication que l'ensemble des prestations était optimal ou que les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège ne pouvaient pas être améliorés. Ils ont estimé que, dans tout examen de l'ensemble des prestations, il était important de commencer par repérer les priorités et de voir ensuite comment les

traiter au mieux, notamment en éliminant ou en réduisant les éléments qui s'avéraient ne pas être efficaces ou efficaces. Ils ont également souligné que l'examen des rémunérations devait être réaliste sur le plan budgétaire et politique. Selon eux, l'explosion des dépenses de personnel et les conséquences qui en découlaient devaient être une source de préoccupation pour tous avant qu'elles n'entraînent des effets négatifs potentiels sur le personnel, tels que la suppression de postes ou le gel des recrutements. À cet égard, il convenait de reconnaître que toutes les questions ne se réglaient pas par des moyens financiers, notamment par l'allocation d'indemnités ou de primes supplémentaires. Les mesures non financières ou les éléments d'incitation, notamment les possibilités de promotion, pouvaient être des éléments importants de l'ensemble des prestations, parfois plus importants que n'importe quelle mesure financière. Ils ont également estimé qu'il serait difficile de présenter à l'Assemblée générale des propositions de révision fondées uniquement sur des perceptions.

311. Un membre de la Commission a rappelé les dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel devait être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Selon l'interprétation de la Commission, ces dispositions devaient l'emporter sur toute autre considération. D'autres membres de la Commission ont reconnu que le régime de rémunération était basé sur le principe Noblemaire, destiné à attirer des personnes issues de tous les États Membres, y compris le personnel de la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Le principe Noblemaire était le moyen de respecter les dispositions fondamentales liées aux qualités de travail, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte en ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

312. Certains membres de la Commission ont déclaré que l'élément incitation à la mobilité était une mesure destinée à encourager une culture de la mobilité et qu'il était temps d'en examiner les effets. Ils ont indiqué qu'un nombre croissant d'organisations disposaient de règles de mobilité et qu'ils ne voyaient pas ce qui justifiait d'offrir un élément d'incitation à la mobilité dans les organisations où elle était déjà obligatoire. Lorsque la mobilité n'était pas obligatoire, ils se sont demandé s'il existait des preuves de l'effet incitatif de l'élément incitation à la mobilité. Ils ont donc avancé l'idée que le moment était peut-être venu de supprimer cet élément. Il a également été souligné que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés H pendant de longues périodes entravaient les efforts de mobilité et qu'il convenait de réfléchir à la manière d'y remédier, notamment en se demandant si la différence de rémunération entre les lieux d'affectation de la catégorie H et les autres était suffisante pour inciter à la mobilité vers les lieux d'affectation hors siège. Selon certains membres de la Commission, la mobilité pouvait être mieux encouragée en la liant à la promotion. Certains membres de la Commission ont exprimé le souhait d'obtenir des données sur le nombre total de postes qui étaient soumis à rotation dans chaque organisation et sur le nombre total de mouvements de personnel qui avaient lieu entre lieux d'affectation et entre organisations du régime commun.

313. Le PAM a informé la Commission que 90 % de son personnel recruté sur le plan international était mobile et occupait des postes soumis à rotation, soit 2 350 postes sur 2 621. Grâce à son programme de mobilité, 400 à 500 membres de son personnel changeaient de lieu d'affectation chaque année, la plupart passant d'un lieu d'affectation hors siège à un autre. Le PAM a également indiqué qu'étant donné qu'il était une organisation de terrain très mobile, les membres de son personnel travaillaient dans les endroits les plus reculés et étaient affectés dans six ou sept lieux différents, voire plus, au cours de leur carrière. Ces carrières avaient pour les fonctionnaires et leurs familles un coût important, financier mais aussi personnel, qu'il ne fallait pas méconnaître. Le PAM a souligné qu'il importait d'encourager la

mobilité continue tout au long de la carrière des fonctionnaires, et pas seulement les déplacements ponctuels, et qu'à cet égard, l'élément incitation à la mobilité jouait un rôle essentiel. Il a souligné que toute réduction ou suppression progressive de l'élément incitation à la mobilité aurait une incidence négative sur sa capacité à attirer du personnel hors siège et à le retenir et, en fin de compte, sur sa capacité de servir ses bénéficiaires et de s'acquitter de ses mandats.

314. La Commission a noté que les incitations non monétaires, comme le fait de lier les possibilités de promotion à la mobilité, devraient être examinées avec soin. On a fait remarquer que certaines organisations du groupe de travail avaient déclaré que, bien que de telles mesures pouvaient sembler attrayantes à première vue, il convenait d'être prudent, étant donné les répercussions potentiellement négatives pour d'autres priorités en matière de ressources humaines, telles que l'augmentation de la diversité. La Commission a pris acte des difficultés que certaines organisations ont dit rencontrer pour attirer suffisamment de candidatures de femmes et de jeunes candidats pour des postes hors siège. Selon un avis exprimé, la mobilité des lieux d'affectation classés H vers les lieux d'affectation hors siège était relativement plus facile lorsque les emplois étaient similaires entre ces lieux d'affectation et qu'il existait entre eux une proportion similaire d'emplois. Certains membres de la Commission ont relevé les informations contenues dans le rapport du groupe de travail émanant de diverses organisations et montrant les progrès accomplis dans la résolution des problèmes de recrutement et de rétention du personnel, notamment le fait d'attirer davantage de femmes vers les postes hors siège, y compris dans les régions où elles étaient particulièrement sous-représentées. On a relevé que les incitations non financières, y compris le renforcement de la culture institutionnelle et l'amélioration de l'encadrement et de la gestion, avaient joué un rôle clé. L'aide aux ménages biactifs a également été évoquée comme une question nécessitant une plus grande attention.

315. La Commission a été informée que le concept de promotion n'existait pas en tant que tel dans les organisations appliquant le régime commun, qui appliquaient la méthode du classement selon les attributions, selon laquelle le personnel devait postuler pour la plupart des postes vacants et était sélectionné à l'issue d'une mise en concurrence. Il a également été dit que la mobilité fréquente avait un coût et que, dans les organisations appliquant le régime commun, elle pouvait vouloir dire passer d'un lieu d'affectation difficile à un autre, et non déménager de capitale en capitale (ou autres villes relativement grandes) disposant généralement de meilleures installations, comme c'est le cas dans le service diplomatique. Le groupe de travail a été informé par certaines organisations de problèmes de représentation géographique, le personnel des lieux d'affectation des catégories D et E provenant de parties du monde différentes de celles du personnel des villes sièges. Le HCR a indiqué, par exemple, qu'« en moyenne, pour les postes hors siège, 109 candidatures étaient reçues des pays du "Sud mondial" contre 25 des pays du "Nord mondial" ».

316. La Commission a également estimé dans l'ensemble qu'il convenait d'envisager des mesures d'atténuation des difficultés causées par la séparation des familles pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée et autres lieux d'affectation difficiles, notamment la réinstallation des familles dans des lieux proches qui permettraient des rencontres plus fréquentes. Il a également été avancé que cela pourrait accroître l'agilité opérationnelle, aider à pourvoir les postes dans les lieux d'affectation les plus difficiles et aider les fonctionnaires ayant des responsabilités familiales. L'ONU s'est dite favorable à ces considérations, tout en notant que des questions telles que les accords avec le pays hôte, les visas pour les familles vivant à proximité et les mesures d'atténuation des risques pour la sécurité de ces familles devraient également être prises en compte.

317. Certains membres de la Commission étaient également d'avis qu'il faudrait envisager d'introduire davantage de souplesse et de choix en étendant à d'autres catégories de lieux d'affectation l'expérience du montant versé aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés D et E et en appliquant des montants dégressifs en fonction du classement aux fins de la prime de sujétion du lieu d'affectation. D'autres membres ont déclaré qu'une évaluation complète, comme l'Assemblée générale l'avait demandé, devrait être entreprise avant que toute proposition d'extension de l'expérience puisse être envisagée. Certains membres du groupe de travail 3 ont souligné qu'il ne fallait pas confondre la question des lieux d'affectation famille non autorisée où les fonctionnaires ne pouvaient pas faire venir leur famille pour des raisons de sécurité et la question des lieux d'affectation où des conditions difficiles sans rapport avec la sécurité empêchaient l'installation de certaines familles en raison de leur situation particulière. À cet égard, certains membres de la Commission ont estimé que l'on pourrait également envisager de rationaliser l'élément famille non autorisée et le montant versé à titre expérimental afin d'éviter toute impression de prolifération des indemnités.

318. Sur la question du handicap, la Commission s'est dite favorable à l'exploration de mesures qui permettraient au personnel en situation de handicap ou dont les membres de la famille sont en situation de handicap d'accepter des affectations hors siège ou favoriseraient cette acceptation. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été évoquée par certains membres de la Commission à cet égard. Cela permettrait aux entités des Nations Unies de se positionner à l'avant-garde sur ces questions et de montrer l'exemple.

319. Sur la question des modalités de travail à distance hors du lieu d'affectation, les membres de la Commission ont convenu que le groupe de travail devrait examiner l'incidence de ces modalités sur les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires hors siège, notamment en ce qui concerne le moment et la manière dont il convenait de les ajuster ou de les réduire. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que les modalités de travail à distance hors du lieu d'affectation pourraient, dans certains cas, permettre aux organisations d'attirer davantage de femmes, en particulier celles qui ont des responsabilités familiales, et pourraient également aider les hommes qui sont dans le même cas. De telles modalités pourraient également être utilisées de manière stratégique dans le cadre de mesures d'atténuation des risques, par exemple dans les lieux d'affectation pouvant faire l'objet de mesures de sécurité renforcées, afin de réduire le nombre de fonctionnaires susceptibles de devoir être évacués, ce qui permettrait de réduire les coûts d'évacuation.

320. En ce qui concerne les autres éléments, certains membres de la Commission ont estimé qu'il était nécessaire de remédier aux incohérences dans l'application du congé de détente et suggéré que le groupe de travail examine les moyens d'assurer une application plus équitable de cette prestation. La Commission a également pris note que le groupe de travail avait évoqué la nécessité de réexaminer le droit au voyage de visite familiale par rapport aux dispositions relatives au droit à congé dans les foyers plus fréquent et que ces questions seraient examinées plus en détail par le groupe.

321. La Commission a été informée que l'examen de la méthode de classement des lieux d'affectation serait entrepris par une équipe spéciale technique créée par le Président, travaillant sous l'égide du Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège. La méthode proposée serait alors soumise à la Commission pour examen et approbation. La Commission a pris note qu'un calendrier serait élaboré et lui serait communiqué à une date ultérieure.

322. La Commission a souligné qu'il importait d'équilibrer tous les paramètres de l'examen tel qu'il avait été présenté à l'Assemblée générale. On a pris acte de ce que

l'équilibre entre tous les paramètres nécessiterait un certain degré d'appréciation ainsi qu'un examen plus approfondi de la part de la Commission une fois que des progrès auraient été réalisés et des options auraient été élaborées. La Commission s'est félicitée des progrès accomplis jusqu'alors par le groupe de travail pour ce qui était de recenser les questions qui devraient faire l'objet d'un examen approfondi dans le cadre de ses travaux en cours.

Décisions de la Commission

323. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail ;
- b) de rappeler les paramètres, les objectifs, les critères et les principes de l'examen préalablement convenus et de demander au groupe de travail 3 de présenter des propositions et des options répondant à tous ces éléments ;
- c) de demander au groupe de travail 3 de prendre en compte les questions soulevées lors des délibérations de la Commission ;
- d) de demander aux organisations, par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines, de communiquer au secrétariat de la CFPI, en complément du paragraphe 5 c) des conclusions du groupe de travail, des données détaillées sur les dépenses estimées, ventilées par élément de l'ensemble des prestations examinées par le groupe de travail 3, afin de permettre une prise de décision éclairée, d'ici la prochaine série de réunions du groupe de travail qui auront lieu en 2025 ;
- e) de recommander à l'Assemblée générale de charger les organisations relevant de sa compétence de communiquer régulièrement à la CFPI, avant sa session d'été, les montants dépensés (en dollars des États-Unis) au cours de l'exercice précédent, selon leur cycle budgétaire, pour les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation hors siège, afin d'éclairer la prise de décisions ;

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement

A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Kingston

324. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local qui sont pratiquées dans les lieux d'affectation hors siège (méthode d'enquête II), la Commission a mené une enquête à Kingston en prenant pour référence le mois de juin 2023. Il s'agissait de la première enquête examinée par la Commission depuis l'adoption de la méthode d'enquête révisée. L'enquête a été réalisée sur la base des données communiquées par les 10 employeurs nécessaires à l'enquête.

325. Les nouveaux barèmes des traitements et les montants révisés des indemnités pour charges de famille applicables aux agents des services généraux et aux administrateurs recrutés sur le plan national des organisations appliquant le régime commun à Kingston, que la Commission a recommandés aux chefs de secrétariat des organisations sises à Kingston, sont reproduits à l'annexe XXXII du présent rapport.

326. Le barème des traitements recommandé pour les organisations basées à Kingston, qui figure à l'annexe XXXII, est supérieur de 21,75 % au barème actuellement applicable aux agents des services généraux et de 13,50 % au barème applicable aux administrateurs recrutés sur le plan national. Le traitement annuel net le plus élevé du barème (G-7, échelon X) s'établit à 6 145 695 dollars jamaïcains, soit 40 162 dollars des États-Unis au taux de change de juin 2023 (153,021 dollars jamaïcains pour un dollar des États-Unis). Au 1^{er} juin 2023, la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires à l'échelon I de la classe P-1 s'élevait à 60 441 dollars. L'incidence financière annuelle totale de l'application du barème des traitements recommandé et du montant révisé de l'indemnité pour charges de famille était estimée à 498 063 dollars.

B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Rome

327. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local qui sont pratiquées dans les villes sièges (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à Rome en prenant pour référence le mois de novembre 2023. L'enquête a été réalisée sur la base des données communiquées par les 20 employeurs nécessaires à l'enquête.

328. Le nouveau barème des traitements et les montants révisés des indemnités pour charges de famille applicables aux agents des services généraux des organisations appliquant le régime commun à Rome, que la Commission a recommandés aux chefs de secrétariat des organisations sises à Rome, sont reproduits à l'annexe XXXIII du présent rapport.

329. Le barème des traitements recommandé pour les organisations basées à Rome, qui figure à l'annexe XXXIII, fait apparaître une augmentation des traitements de 3,8 % par rapport au barème actuellement applicable aux agents des services généraux. Le traitement annuel net le plus élevé du barème (G-7, échelon XVI) s'établissait à 93 544 euros, soit 100 262 dollars des États-Unis au taux de change de juin 2024

(0,933 euro pour un dollar). Au 1^{er} juin 2024, cette rémunération était équivalente à la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires à l'échelon VII de la classe P-3. L'incidence financière annuelle totale de l'application du barème des traitements recommandé et du montant révisé des indemnités pour charges de famille était estimée à 2 712 000 euros, soit 2 906 000 dollars.

Chapitre VI

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

A. Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée – ajustement du montant (suivi)

330. En 2018, la Commission a décidé que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E et ayant des personnes à charge se verraient accorder un élément famille non autorisée d'un montant ramené à 15 000 dollars par an en lieu et place de l'indemnité d'installation pour personnes à charge dans ces lieux d'affectation. Elle a constaté des différences entre les lieux d'affectation classés famille non autorisée pour des raisons de sûreté et de sécurité, dans lesquels les fonctionnaires ne pouvaient pas faire venir leur famille et recevaient l'élément famille non autorisée, et les lieux d'affectation classés D et E qui n'étaient pas considérés comme des lieux famille non autorisée, et dans lesquels cette interdiction ne s'appliquait pas. Par souci d'équité, elle avait décidé d'approuver un montant de 15 000 dollars, soit environ 25 % de moins que l'élément famille non autorisée, afin de tenir compte des différentes circonstances applicables aux lieux d'affectation dans lesquels les fonctionnaires n'avaient pas la possibilité d'installer leur famille par rapport à ceux dans lesquels cette possibilité existait. Il suffisait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée. Dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a décidé d'accorder le montant de 15 000 dollars uniquement dans les lieux d'affectation classés E et à titre expérimental. Elle a également prié la Commission de lui présenter, à sa soixante-quatrième session, une recommandation concernant ce versement, en particulier son maintien, compte tenu de l'incidence qu'il avait sur différentes catégories de lieux d'affectation, y compris les lieux classés famille non autorisée, notamment pour ce qui était de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, et du coût effectivement supporté par les organisations.

331. En 2020, l'Assemblée générale, dans sa résolution [75/245 A](#), a décidé de poursuivre l'expérience en 2021, étant entendu que le montant ne serait versé qu'aux fonctionnaires ayant droit à l'indemnité qui travaillaient physiquement dans les lieux d'affectation concernés. Elle a prié la Commission de lui présenter, à sa soixante-seizième session, une recommandation concernant ce versement, en particulier son maintien.

332. En 2021, dans le Rapport d'évaluation complet sur l'ensemble des prestations offertes, la Commission a considéré, sur la base des informations et des données d'expérience communiquées tant par les organisations que par les fonctionnaires, que la mesure pilote était pour les organisations un moyen particulièrement efficace d'attirer les fonctionnaires dans les lieux d'affectation aux conditions extrêmement difficiles où l'exécution de leur mandat était la plus nécessaire. Elle a informé l'Assemblée générale du fait que l'application de la mesure pilote dans les lieux d'affectation de la catégorie E avait été couronnée de succès et que la mesure s'était révélée être un instrument utile et efficace. Elle a aussi recommandé à l'Assemblée générale que la mesure pilote soit officialisée et que l'élément famille non autorisée minoré, d'un montant de 15 000 dollars par an, continue d'être versé en lieu et place de l'indemnité d'installation familiale, le cas échéant. En outre, elle a rappelé la décision prise en 2018 concernant le versement d'un élément famille non autorisée minoré dans les lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée et recommandé que la mesure soit étendue à cette catégorie de lieux

d'affectation. Dans sa résolution 76/240, l'Assemblée générale a décidé de poursuivre le versement expérimental d'un montant annuel de 15 000 dollars dans les lieux d'affectation de la catégorie E et d'accorder, à titre expérimental, un montant annuel de 14 000 dollars aux fonctionnaires travaillant dans des lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée jusqu'au 31 décembre 2024, sachant que ces montants ne seraient versés qu'aux fonctionnaires ayant droit à l'indemnité qui travaillaient effectivement dans leur lieu d'affectation.

333. Dans sa résolution 76/240, l'Assemblée générale a également prié la Commission de lui présenter, à sa soixante-dix-neuvième session, une recommandation concernant ce versement, sur la base d'un examen approfondi de l'incidence qu'il avait sur différentes catégories de lieux d'affectation, y compris les lieux classés famille non autorisée, notamment pour ce qui était de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, et du coût effectivement supporté par les organisations.

334. Au 1^{er} janvier 2024, sur les 568 lieux d'affectation concernés par la prime de sujétion, 33 de la catégorie E dans 21 pays et 13 de la catégorie D dans 7 pays n'étaient pas classés famille non autorisée et étaient donc concernés par la mesure. Lorsque la mesure pilote est entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2019, 26 lieux d'affectation de la catégorie E n'étaient pas classés famille non autorisée et pouvaient donc bénéficier de cette mesure. Selon les statistiques les plus récentes du CCS, au 31 décembre 2022, on comptait 526 fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation des catégories D et E.

335. Le secrétariat de la CFPI a recueilli les réactions des organisations qui avaient le plus de personnel dans les lieux d'affectation concernés, à savoir le PAM et le HCR. Le PAM a indiqué que, comme par le passé, la mesure pilote s'était avérée utile et avait permis de pourvoir des postes vacants dans des lieux d'affectation où les conditions étaient extrêmement difficiles, notant que, bien qu'ils ne soient pas officiellement désignés comme lieux d'affectation famille non autorisée, ces lieux d'affectation fonctionnaient comme tels dans les faits en raison de l'insuffisance des installations. Entretenir deux foyers constituait une forte contrainte financière et avait de graves répercussions sur le bien-être et la santé mentale des membres du personnel, ainsi que sur leur vie personnelle et celle de leur famille, et compromettait la capacité du Programme de les retenir. Le HCR a salué la décision de l'Assemblée générale d'accorder des allocations annuelles aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée, en soulignant qu'il était nécessaire d'adapter l'ensemble des prestations pour les lieux d'affectation qui n'étaient pas classés famille non autorisée pour des raisons de sécurité, mais où les membres du personnel ne pouvaient pas installer les personnes à leur charge en raison de l'insuffisance des infrastructures de santé et d'éducation ou de l'isolement social. La souplesse accordée aux fonctionnaires grâce à la mesure pilote les avait aidés à entretenir deux foyers quand les infrastructures étaient insuffisantes, contribuant ainsi à améliorer les taux de rétention, à un moment où il était difficile d'attirer du personnel qualifié dans des lieux d'affectation classés difficiles.

Délibérations de la Commission

336. Le Réseau ressources humaines a souligné l'efficacité de la mesure pilote pour renforcer l'attrait des lieux d'affectation difficiles. Ces lieux d'affectation n'étaient pas officiellement classés famille non autorisée mais ils l'étaient de facto, car en réalité les membres du personnel ne pouvaient pas y installer leur famille en raison de l'insuffisance des infrastructures de santé et d'éducation ou de l'isolement social. La mesure pilote a évité aux fonctionnaires d'avoir à décider de laisser leur famille

dans leur ancien lieu d'affectation ou dans leur pays d'origine sans recevoir de compensation proportionnelle pour l'entretien de deux foyers. Cela a permis d'alléger les contraintes financières des fonctionnaires et d'atténuer les effets négatifs sur leur bien-être et leur santé mentale, ce qui, en fin de compte, a contribué à la rétention du personnel. Le Réseau s'est par conséquent prononcé en faveur du maintien de la mesure d'aide.

337. La FICSA a estimé que la mesure pilote lancée en 2018 constituait une étape positive vers la résolution des problèmes spécifiques rencontrés par les fonctionnaires déployés dans les lieux d'affectation concernés. Elle a également insisté sur les difficultés rencontrées par les organisations pour recruter des personnes qualifiées dans ces lieux d'affectation, et notamment sur la nécessité d'offrir des éléments d'incitation appropriés pour les attirer. Elle a relevé plusieurs facteurs à prendre en compte pour évaluer les effets et l'efficacité de la mesure pilote. Le premier était l'évolution imprévisible du classement des lieux d'affectation. Le deuxième était une étude approfondie de l'incidence financière de l'entretien de deux foyers. Le PAM et le HCR ont rendu compte, preuve à l'appui, des difficultés qu'ils rencontraient pour retenir les fonctionnaires et assurer leur bien-être dans des environnements éloignés. La FICSA a observé que le nombre de lieux d'affectation concernés par la mesure diminuait, ce qui prouvait une fois de plus la nature dynamique du classement aux fins de la prime de sujétion. Grâce à un suivi et à un ajustement continu, le paysage de la classification était susceptible d'évoluer encore. La FICSA a donc salué la recommandation tendant à maintenir la mesure pilote à son montant actuel, et celle tendant à demander un délai supplémentaire pour l'examen. Restait à voir dans quel contexte la mesure pilote serait abordée dans le cadre de l'examen en cours de l'ensemble des prestations. Pour la fédération, il était primordial de mettre en place un ensemble de prestations équitable pour le personnel, qui réduise les difficultés et encourage la mobilité. Outre les conséquences pour le personnel concerné, les implications pour la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, les coûts organisationnels et le bien-être du personnel en poste dans les lieux d'affectation difficiles devaient être soigneusement étudiées. Il a donc été conseillé aux parties prenantes de poursuivre leur dialogue constructif et de transmettre des données actualisées, notamment sur le taux d'utilisation des indemnités, afin de garantir une prise de décision éclairée en la matière.

338. Le CCASIP a fait observer que la mesure pilote avait été appréciée par le personnel, étant donné que tous les lieux d'affectation ne convenaient pas aux familles. Avant l'octroi de cette prestation, les fonctionnaires devaient loger leur famille ailleurs, à leurs frais. Le CCASIP s'est dit favorable à ce que la mesure soit étendue aux lieux d'affectation de la catégorie D, mais aussi à ce que le personnel ait le choix de pouvoir recourir à cette prestation dans tous les lieux d'affectation hors siège. Dans un marché du travail en mutation et faisant place à de nouveaux principes en matière d'égalité des genres, les membres du personnel, qu'ils soient nouveaux ou anciens, n'étaient pas tous disposés à emmener leur famille à charge avec eux sur le terrain. Dans ce contexte, le CCASIP a fait observer que l'employeur de référence offrait une indemnité de résidence séparée volontaire pour tous les lieux d'affectation.

339. UNISERV a pris acte des crises de liquidité qui sévissaient dans les organisations et s'est félicitée de la décision de l'Assemblée générale d'accorder une somme de 14 000 ou 15 000 dollars par an aux fonctionnaires choisissant de ne pas faire venir les personnes à leur charge dans les lieux d'affectation difficiles des catégories D et E, respectivement. Cette mesure visait à alléger la charge financière que représente l'entretien de deux foyers pour les fonctionnaires qui avaient choisi de ne pas installer leur famille dans les lieux d'affectation concernés. UNISERV a approuvé la recommandation tendant à poursuivre le versement à titre expérimental, car celui-ci aurait un effet positif sur la rétention du personnel et inciterait les

éléments les meilleurs et les plus brillants à travailler pour les Nations Unies dans les lieux d'affectation difficiles.

340. Les membres de la Commission ont entamé une discussion sur la mesure pilote, reconnaissant qu'il s'agissait d'une initiative capitale découlant d'une décision prise par la Commission et l'Assemblée générale en 2018. Il a également été rappelé que le montant fixé pour la mesure pilote était lié à l'élément famille non autorisée, et avait le même objectif de couvrir les frais d'entretien d'un deuxième foyer. La Commission a reconnu que la mesure pilote avait le mérite d'offrir un choix aux fonctionnaires, notamment en ce qui concerne l'installation des personnes à leur charge dans les lieux d'affectation les plus difficiles qui n'étaient pas officiellement classés famille non autorisée. Elle a ainsi estimé qu'il serait approprié de poursuivre le versement à titre expérimental et d'examiner cette mesure de plus près dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. La proposition du groupe de travail 1 sur l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun a été jugée utile, et le groupe de travail 3 chargé d'examiner les prestations offertes aux fonctionnaires hors siège pourrait examiner plus avant la question de savoir s'il serait approprié d'étendre le paiement à d'autres lieux d'affectation, et éventuellement proposer d'autres perspectives. La Commission s'est déclarée favorable à la poursuite de la mesure pilote.

341. Des membres de la Commission se sont dits préoccupés par les limites de la mesure pilote, notamment pour ce qui était de son traitement des lieux d'affectation famille non autorisée par rapport aux lieux d'affectation difficiles mais qui ne sont pas classés famille non autorisée. Certains membres ont souligné des disparités en matière de rémunération, les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée recevant une indemnité plus élevée que ceux en poste dans des lieux d'affectation difficiles des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée. Cette disparité soulignait les difficultés pratiques rencontrées par les fonctionnaires, qui renonçaient souvent à installer leur famille en raison de l'insuffisance des infrastructures et des équipements de base plutôt que par réel choix. Les débats ont ensuite porté sur les possibilités d'ajustement de la mesure pilote, compte tenu notamment de son examen imminent dans le cadre de l'évaluation plus large de l'ensemble des prestations. Certains membres de la Commission ont fait valoir que, dans l'optique d'assurer le rajeunissement des effectifs du régime commun, d'aider les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation les plus difficiles et d'encourager la mobilité, ce versement constituerait une meilleure utilisation des ressources que certains droits existants, tels que l'élément incitation à la mobilité.

342. La Commission a rappelé qu'il était nécessaire de procéder à une analyse approfondie de l'utilisation et des effets de l'indemnité, comme l'avait demandé l'Assemblée générale, tout en se disant consciente du temps nécessaire pour mener à bien une telle évaluation sur la base des données solides que communiqueraient les organisations. De plus, les membres de la Commission ont souligné que la mesure pilote jouait un rôle important en ce qu'elle facilitait la rétention du personnel et favorisait le bien-être du personnel déployé hors siège dans des environnements difficiles. L'idée d'étendre la mesure pilote à tous les lieux d'affectation a été examinée. Certains membres de la Commission ont estimé qu'une telle extension offrirait aux fonctionnaires une certaine souplesse et un choix adapté à leurs diverses situations personnelles, permettant notamment de tenir compte des carrières doubles et des carrières des conjoints et d'apporter une aide équitable à tous les fonctionnaires.

343. Compte tenu des délibérations, la Commission a insisté sur la nécessité d'examiner la mesure pilote dans le cadre de l'ensemble des prestations, afin de garantir un examen global et d'éviter les chevauchements. Par conséquent, il serait

nécessaire de prolonger la mesure à compter du 1^{er} janvier 2025 afin de permettre un examen approfondi de celle-ci et de ses conséquences sur la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et sur les coûts organisationnels. En outre, la Commission a réaffirmé qu'il importait que les organisations communiquent leurs données dans les meilleurs délais afin de faciliter l'examen en cours, insistant sur l'effort de collaboration nécessaire pour éclairer la prise de décision relative à la trajectoire future de la mesure pilote.

Décisions de la Commission

344. Après avoir analysé les informations dont elle disposait sur la mesure pilote et échangé des vues sur son efficacité, notamment sur ses éventuels effets bénéfiques sur la rétention du personnel, sur la capacité de pourvoir des postes vacants dans les lieux d'affectation difficiles et sur le bien-être du personnel, la Commission a décidé :

a) de recommander à l'Assemblée générale que le programme expérimental se poursuive jusqu'à ce que soit achevé l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ;

b) d'envisager, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, la possibilité de formaliser et d'étendre le programme expérimental, sur la base d'un examen approfondi de l'incidence qu'il a sur différentes catégories de lieux d'affectation, y compris les lieux classés famille non autorisée, notamment pour ce qui est de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, et du coût effectivement supporté par les organisations, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution [76/240](#).

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025-2026

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen du cadre de gestion des ressources humaines ;
 - b) Examen des normes de conduite ;
 - c) Règles encadrant les conditions de voyage en avion ;
 - d) Évaluation et examen de la mise en œuvre du congé parental (résolution [77/256](#) A et B de l'Assemblée générale) ;
 - e) Cohérence des régimes d'assurance maladie.
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ;
 - b) Barème des traitements de base minima ;
 - c) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ;
 - d) Examen des taux de contribution du personnel pour le calcul des traitements bruts (Fonds de péréquation des impôts) ;
 - e) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports et ordres du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
 - f) Indemnité pour frais d'études : examen du montant ;
 - g) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen du montant ;
 - h) Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (aux fins de l'application du principe Noblemaire) ;
 - i) Cohérence dans la détermination de l'échelon de classe.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Examen des enquêtes sur les conditions d'emploi locales dans les villes sièges ;
 - b) Mise en œuvre des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi locales : rapport d'étape sur le projet pilote concernant le recours à des données externes ;
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :
 - a) Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée (résolutions [73/273](#) (sect. III), [75/245](#) (sect. D) et [76/240](#) (sect. D) de l'Assemblée générale) ;

- b) Élément incitation à la mobilité : examen des montants ;
 - c) Prime de danger : examen des montants ;
 - d) Prime de sujétion : examen des montants ;
 - e) Élément famille non autorisée : examen des montants ;
 - f) Examen de la définition des lieux d'affectation de la catégorie H ;
 - g) Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires.
6. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale.

Annexe II

Mise en œuvre des dispositions relatives au congé parental approuvées par la Commission de la fonction publique internationale en 2022

<i>Organisation</i>	<i>16 semaines pour tous les parents</i>	<i>10 semaines supplémentaires pour la mère biologique</i>	<i>Observations</i>
AIEA	Oui	Oui	–
AIFM	Oui	Oui	Règlement du personnel modifié le 15 avril 2024 ; effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023
FAO	Oui	Oui	Dispositions de base appliquées depuis le 1 ^{er} janvier 2023. Révision du Statut du personnel, du Règlement du personnel et du manuel administratif
FIDA	Oui	Oui	–
FNUAP	Oui	Oui	–
HCR	Oui	Oui	–
ITC	Oui	Oui	–
OACI	Oui	Oui	–
OIT	Oui	Oui	–
OMI	Oui	Oui	–
OMM	Oui	Oui	–
OMPI	Oui	Oui	Modifications apportées au Règlement du personnel et entrée en vigueur le 1 ^{er} mai 2024
OMS	Oui	Oui	–
ONU	Oui	Oui	–
ONUDI	Oui	Oui	–
ONU-Femmes	Oui	Oui	–
ONUSIDA	Oui	Oui	–
ONU Tourisme	Oui	Oui	Approbation en mai 2023, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023
OPS	Oui	Oui	–
OTICE	Oui	Oui	Approbation en juin 2023, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023
PAM	Oui	Oui	–
PNUD	Oui	Oui	–
TIDM	Oui	Oui	Règlement du personnel modifié avec effet au 25 octobre 2023
UIT	Oui	Oui	–

<i>Organisation</i>	<i>16 semaines pour tous les parents</i>	<i>10 semaines supplémentaires pour la mère biologique</i>	<i>Observations</i>
UNESCO	Non	Non	Mise en place de mesures transitoires visant à donner 16 semaines de congé aux parents non biologiques et 26 semaines aux parents biologiques. La nouvelle politique sera appliquée en 2024
UNICEF	Oui	Oui	–
UNOPS	Oui	Oui	–
UNRWA	Oui	Oui	Mise en place en octobre 2023, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2023
UPU	Non	Oui	Mise en œuvre partielle : 26 semaines pour les mères biologiques et 6 semaines pour les parents non biologiques (amélioration par rapport aux 2 semaines qui étaient accordées précédemment)

Abréviations : AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe III

Mise en œuvre des modifications apportées au statut de la Commission de la fonction publique internationale (résolution 77/256 A de l'Assemblée générale)

<i>Organisation (acceptant les modifications apportées au statut de la CFPI)</i>	<i>Date d'acceptation</i>	<i>Date de notification</i>
AIEA	6-10 mars 2023	17 mars 2023
AIFM	24 juillet 2023	23 octobre 2023
FAO	–	–
FIDA ^a	–	–
OACI	12 juin 2023	–
OIT	17 octobre 2022	18 janvier 2023
OMI	19 juillet 2023	4 août 2023
OMM	30 mai 2023	–
OMPI	13 juillet 2023	17 juillet 2023
OMS	30 mai 2023	19 juin 2023
ONUDI	–	11 mai 2023
ONU Tourisme	17 mai 2023	3 mars 2023
OTICE	21 juillet 2023	26 septembre 2023
TIDM	–	15 février 2023
UIT	4 août 2023	8 août 2023
UNESCO	21 novembre 2023	24 janvier 2024
UPU	12 mai 2023	26 février 2024

Abréviations : AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

^a Le FIDA participe aux travaux de la CFPI en qualité d'observateur. Il n'a pas officiellement accepté le statut de la CFPI et l'on ne s'attend pas à ce qu'il accepte les modifications qui y ont été apportées.

Annexe IV

Entrée en vigueur des montants révisés de la prime de sujétion, de l'élément incitation à la mobilité et de la prime de danger à compter du 1^{er} janvier 2024

<i>Organisation</i>	<i>Prime de sujétion</i>	<i>Élément incitation à la mobilité</i>	<i>Prime de danger</i>
AIEA ^a	Non	Non	Non
AIFM	N'a pas répondu	N'a pas répondu	N'a pas répondu
FAO	Oui	Oui	Oui
FIDA	Oui	Oui	Oui
FNUAP	Oui	Oui	Oui
HCR	Oui	Oui	Oui
ITC	Oui	Oui	Oui
OACI	Oui	Oui	Oui
OIT	Oui	Oui	Oui
OMI	N'a pas répondu	N'a pas répondu	N'a pas répondu
OMM	N'a pas répondu	N'a pas répondu	N'a pas répondu
OMPI	Oui	Oui	Oui
OMS	Oui	Oui	Oui
ONU	Oui	Oui	Oui
ONUDI	N'a pas répondu	N'a pas répondu	N'a pas répondu
ONU-Femmes	Oui	Oui	Oui
ONUSIDA	Oui	Oui	Oui
ONU Tourisme ^a	Non	Non	Non
OPS	Oui	Oui	Oui
OTICE ^a	Non	Non	Non
PAM	Oui	Oui	Oui
PNUD	Oui	Oui	Oui
TIDM ^a	Non	Non	Non
UIT	Oui	Oui	Oui
UNESCO	Oui	Oui	Oui
UNICEF	Oui	Oui	Oui
UNOPS	Oui	Oui	Oui
UNRWA	Oui	Oui	Oui
UPU	N'a pas répondu	N'a pas répondu	N'a pas répondu

Abréviations : AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

^a L'organisation n'a pas de personnel dans les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de ces prestations.

Annexe V

Principales constatations tirées de l'enquête mondiale menée par la CFPI auprès du personnel en 2023

1. L'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 comprenait des questions relatives à la motivation et à l'opinion générale sur le régime de rémunération en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun et a produit une grande quantité de données, qui donnent un aperçu de l'idée que les membres du personnel ont du régime de rémunération. La motivation est une mesure du dévouement des membres du personnel vis-à-vis de l'organisation qui les emploie et de leur volonté d'aller au-delà de ce qui est attendu d'eux. Les recherches montrent qu'il y a une forte corrélation entre motivation et performance. Elles suggèrent également que la motivation tenant au travail effectué dans les organisations sans but lucratif est souvent très élevée, mais que la motivation tenant à l'organisation elle-même est plus variable.

2. L'indice d'engagement a été calculé en faisant la moyenne des pourcentages de réponses aux trois questions relatives à la motivation, comme suit : a) membres du personnel motivés : tout à fait d'accord ou d'accord avec les affirmations ; b) membres du personnel neutres : ni d'accord ni en désaccord avec les affirmations ; c) membres du personnel démotivés : en désaccord ou tout à fait en désaccord avec les affirmations. Le niveau de motivation général est élevé, 86 % des personnes ayant dit se sentir motivées, ce qui est analogue aux résultats de l'enquête de 2019 (+1)¹ mais inférieur à la médiane du groupe de référence (-6). Dix pour cent des personnes ayant répondu sont neutres et 4 % sont démotivées. Quatre-vingt-treize pour cent des personnes seraient prêtes à fournir un effort supplémentaire pour aider leur organisation à atteindre ses objectifs, ce qui est analogue aux résultats de 2019 (-1) et à la médiane du groupe de référence (-3). Quatre-vingt-dix pour cent des personnes ont indiqué être fières de dire qu'elles travaillaient pour leur organisation, ce qui est analogue aux résultats de 2019 (+2) et à la médiane du groupe de référence (-3). Les trois quarts environ (76 %) ont dit qu'elles recommanderaient sans hésiter leur organisation comme un bon lieu de travail. Ce chiffre a augmenté de quatre points de pourcentage depuis 2019, mais est nettement inférieur à la médiane du groupe de référence (-11).

3. Il a été demandé aux membres du personnel de faire part de leur opinion sur l'ensemble des prestations, à savoir le traitement (traitement de base et indemnité de poste, le cas échéant), les indemnités et les prestations. Les résultats obtenus pour les questions qui figuraient déjà dans l'enquête de 2019 sont analogues pour l'enquête de 2023 : 67 % des personnes ont dit comprendre la raison d'être des indemnités et prestations et l'objectif de ces indemnités, ainsi que ce à quoi chaque prestation correspondait, ce dernier élément ayant fait l'objet d'une nouvelle question ; 60 % ont dit comprendre comment leur traitement (traitement de base et indemnité de poste le cas échéant) était déterminé, ce qui était analogue aux résultats des enquêtes précédentes, tandis que 20 % ont dit ne pas comprendre ; 57 % pour cent des personnes ont dit comprendre comment les indemnités et prestations qu'elles percevaient étaient déterminées, ce qui était également analogue aux résultats des enquêtes précédentes, tandis que 22 % ont dit ne pas comprendre.

4. Moins de la moitié des personnes (43 %) ont estimé que l'ensemble des prestations qu'elles percevaient était juste par rapport à la contribution qui était la leur dans le cadre de leur travail. Ce chiffre était identique à celui de 2019 et se situait

¹ Sauf indication contraire, les chiffres entre parenthèses correspondent à l'augmentation ou à la diminution en points de pourcentage par rapport aux résultats de l'enquête précédente.

nettement en dessous de la médiane du groupe de référence (-14). Trente-sept pour cent des personnes ont estimé que l'ensemble des prestations était compétitif par rapport à ce qu'offraient des organisations similaires, mais n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies ; ce résultat était analogue à celui de 2019. Trente-cinq pour cent ont estimé que leur traitement (traitement de base et indemnité de poste, le cas échéant) était compétitif par rapport à celui d'organisations intergouvernementales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies. Ce chiffre était nettement inférieur à la médiane du groupe de référence (-12). Trente-cinq pour cent des personnes ont estimé que les indemnités et prestations auxquelles elles avaient droit étaient compétitives par rapport à ce qu'offraient des organisations similaires (hors régime commun des Nations Unies). Trente-cinq pour cent ont estimé que le régime de rémunération était facile à comprendre, tandis que 35 % ont pensé l'inverse.

5. Il est utile de prendre en compte la théorie de la motivation et de l'hygiène de Frederick Herzberg. Selon Herzberg, deux types de facteurs influent sur la satisfaction au travail : a) les facteurs moteurs qui, s'ils sont présents, augmentent la satisfaction au travail ; b) les facteurs d'hygiène qui, s'ils sont absents, diminuent la satisfaction au travail. La motivation est influencée par un large éventail de facteurs moteurs. Dans le cadre de l'enquête, une analyse de corrélation a été réalisée pour déterminer si la rémunération était un facteur moteur majeur. La corrélation indique la force d'une relation linéaire entre deux variables. En sociologie, une corrélation de 0,4 ou plus peut être considérée comme un lien raisonnable.

6. Il a été procédé à une analyse de corrélation entre la question « J'estime que l'ensemble des prestations que je perçois est juste par rapport à la contribution qui est la mienne dans le cadre de mon travail » et la note moyenne obtenue pour les trois questions prises en considération dans l'indice de motivation. Le coefficient de corrélation entre cet élément et l'indice de motivation global s'est établi à 0,29 (0,32 en 2019). Cela suggère un faible lien, à savoir que la rémunération n'influe pas fortement sur la motivation. Le coefficient de corrélation indique que le lien entre la rémunération et la motivation a légèrement diminué par rapport à 2019. Ce résultat est en accord avec d'autres recherches menées par le cabinet de conseil dans le secteur des organismes sans but lucratif, où la relation entre la rémunération et la motivation est généralement faible. Une autre piste suivie par le cabinet de conseil pour examiner cette relation a consisté à examiner les degrés de motivation entre les personnes qui avaient répondu positivement, de manière neutre ou négativement à l'affirmation « J'estime que l'ensemble des prestations que je perçois est juste par rapport à la contribution qui est la mienne dans le cadre de mon travail ». Il y avait une différence de 13 points de pourcentage dans l'indice de motivation entre celles qui avaient une perception positive de leur rémunération globale (92 %) et celles qui en avaient une perception négative (79 %). Même parmi les fonctionnaires qui avaient répondu négativement à cette affirmation, plus des trois quarts étaient motivés, ce qui est analogue aux résultats des enquêtes précédentes. Cela confirme la conclusion selon laquelle la rémunération n'est pas un facteur moteur majeur en ce qui concerne la motivation.

7. S'agissant du recrutement, les six facteurs les plus courants influençant la décision de rejoindre une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies sont : a) la possibilité d'utiliser ses aptitudes et compétences [43 %, en hausse de 7 points de pourcentage par rapport à 2019 (36 %)] ; b) le traitement [43 %, en augmentation de 5 points de pourcentage par rapport à 2019 (38 %)] ; c) les prestations [39 %, en augmentation de 13 points de pourcentage par rapport à 2019 (26 %)] ; d) une forte adhésion aux buts et objectifs du système des Nations Unies (35 %, soit le même pourcentage qu'en 2019) ; e) la réputation de l'Organisation des Nations Unies [35 %, en augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2019

(27 %) ; f) une forte adhésion aux buts et objectifs de leur organisation [34 %, soit un résultat analogue à celui de 2019 (33 %)].

8. S'agissant de la rétention, 78 % des personnes ayant répondu à l'enquête avaient l'intention de toujours travailler pour leur organisation dans les 12 mois à venir, ce qui était analogue aux résultats de l'enquête de 2019. Onze pour cent auraient aimé la quitter dans les 12 mois, mais n'étaient pas en mesure de le faire, ce qui était analogue aux résultats des enquêtes précédentes. Six pour cent avaient l'intention de quitter leur organisation dans les 12 mois à venir, ce qui était également analogue aux résultats des enquêtes précédentes. Cinq pour cent partaient à la retraite ou leur contrat touchait à sa fin, soit la même proportion qu'en 2019. Parmi les personnes qui avaient l'intention de toujours travailler pour leur organisation dans les 12 mois à venir, les cinq raisons les plus fréquemment données étaient les suivantes : a) les prestations (46 %), qui arrivaient en deuxième position dans l'enquête de 2019 (33 %) ; b) le traitement (44 %), qui avait occupé la première place en 2019 (38 %) ; c) la possibilité d'utiliser leurs capacités et leurs compétences (37 %), qui était également en troisième position en 2019 (32 %) ; d) une forte adhésion aux buts et objectifs de leur organisation et la volonté d'y contribuer (26 %), qui étaient également en quatrième position en 2019 ; e) une forte adhésion aux buts et objectifs du système des Nations Unies et la volonté d'y contribuer (25 %), qui étaient également en cinquième position en 2019 ; f) les possibilités de progression de carrière et de promotion (23 %), qui étaient en huitième position en 2019 (18 %).

9. Parmi les 11 % de personnes qui, dans l'idéal, auraient aimé quitter leur organisation dans les 12 mois à venir mais qui n'étaient pas en mesure de le faire, les quatre raisons les plus fréquemment choisies étaient : a) l'absence de possibilités de progression de carrière et de promotion (59 %), qui était également en première position en 2019 ; b) l'organisation ne récompensait pas les performances individuelles (48 %), qui était également en deuxième position en 2019 ; c) le traitement (44 %), qui était également en troisième position en 2019 ; d) l'absence de mesures suffisantes permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de mesures créant un environnement favorable (35 %), qui était en cinquième position en 2019. Parmi les 6 % de personnes qui avaient l'intention de quitter leur organisation dans les 12 mois à venir, les quatre raisons les plus fréquemment choisies étaient les suivantes : a) l'absence de possibilités de progression de carrière et de promotion (56 %), qui avait également été classée en tête en 2019 ; b) le traitement (46 %), qui était en troisième position en 2019 ; c) l'organisation ne récompensait pas les performances individuelles (43 %), qui était en deuxième position en 2019 ; d) la sous-utilisation des connaissances, aptitudes et compétences (35 %), qui était en sixième position en 2019.

10. Le traitement a été choisi comme l'un des motifs de départ par 46 % des personnes qui avaient l'intention de partir et par 44 % de celles qui auraient aimé partir mais qui n'étaient pas en mesure de le faire. Au cours des trois dernières enquêtes, le traitement était passé du quatrième rang au troisième rang, puis au deuxième rang des raisons les plus souvent citées. Les prestations ont été choisies comme l'un des motifs de départ par 21 % des personnes qui avaient l'intention de partir et par 18 % de celles qui auraient aimé partir mais qui n'étaient pas en mesure de le faire. En 2019, les chiffres étaient les suivants : 14 % et 16 % respectivement. Pour les fonctionnaires qui avaient l'intention de partir ou qui auraient aimé partir mais n'étaient pas en mesure de le faire, les éléments liés aux personnes à charge se classaient au douzième rang des motifs les plus souvent choisis, les éléments liés à l'affectation, à la réinstallation, à la mobilité et à la pénibilité se classaient en treizième position, les éléments liés aux congés en vingtième position, les éléments liés aux voyages en vingt-troisième position et les éléments liés à la cessation de service en vingt-septième position. En 2019, les prestations se classaient en sixième

position (20 %). Ces résultats dénotent que, de façon générale, le traitement et les prestations jouent un rôle plus important en ce qui concerne la volonté de partir parmi les personnes ayant répondu à l'enquête. Les résultats suggèrent que le manque de possibilités de promotion, cité par près de deux tiers des personnes, et l'absence perçue de récompense pour les performances individuelles, citée par près de la moitié des personnes, sont les deux grandes raisons pour lesquelles les fonctionnaires souhaiteraient quitter leur organisation. Le traitement a été cité par 44 % des personnes ayant répondu à l'enquête. Ce résultat est très proche des chiffres concernant la décision de rejoindre une organisation appliquant le régime commun et de rester dans le régime commun, le traitement ayant été cité comme l'un des facteurs les plus courants.

11. Pour approfondir la question de la rétention du personnel, deux questions ont été ajoutées à l'enquête de 2023, l'une sur les principales raisons qui poussaient les membres du personnel à rester dans le régime commun des Nations Unies (il était possible de choisir jusqu'à six facteurs) et l'autre sur l'élément qui était le plus important pour convaincre les fonctionnaires de continuer à travailler dans le régime commun (il n'était pas possible de choisir plus d'un élément). Les quatre raisons les plus fréquemment citées par les fonctionnaires pour justifier leur volonté de rester dans le régime commun des Nations Unies étaient une forte adhésion aux buts et objectifs de leur organisation (50 %), la pension (46 %), le traitement (38 %) et les autres prestations (32 %). Les quatre facteurs les plus fréquemment cités comme étant les plus importants pour convaincre les fonctionnaires de continuer à travailler dans le régime commun étaient le traitement (26 %), la promotion et l'évolution de carrière (19 %), la satisfaction professionnelle (17 %) et les prestations (11 %).

12. S'agissant de la mobilité, 40 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont travaillé dans deux ou plusieurs lieux d'affectation sans interruption pendant un an ou plus, soit un résultat analogue à celui obtenu en 2019. Il est important de noter que ce chiffre représente l'ensemble de l'échantillon. Soixante-cinq pour cent des personnes recrutées sur le plan international ont indiqué avoir travaillé dans deux ou plusieurs lieux d'affectation, et une analyse plus poussée concernant cette catégorie de personnel serait présentée à la Commission à sa quatre-vingt-dix-huitième session. Ces résultats indiquent que la mobilité suscite de l'intérêt, ce qui est confirmé par le fait que 10 % seulement des personnes ayant répondu à l'enquête ont refusé un poste dans un autre lieu d'affectation. En 2023, une nouvelle question a été ajoutée dans la partie du questionnaire relative aux indemnités et prestations, pour demander aux fonctionnaires quelles étaient les indemnités et prestations auxquelles ils attachaient le plus d'importance, compte tenu de leur situation ; ils pouvaient choisir jusqu'à 10 réponses.

13. Les indemnités et prestations les plus appréciées par la plupart des personnes ayant répondu à l'enquête étaient le congé annuel (75 %), l'assurance médicale (72 %), la pension (66 %), le congé de maladie (49 %) et l'indemnité pour enfant à charge (42 %). Les indemnités et prestations les plus appréciées par le plus petit nombre de personnes étaient l'élément famille non autorisée (6 %), l'indemnité de parent isolé (6 %), l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (4 %) et la prime de recrutement (2 %). Une autre question a été ajoutée à l'enquête de 2023 pour demander aux fonctionnaires quelles étaient les indemnités et prestations qui, selon eux, devaient être améliorées, le cas échéant ; jusqu'à 10 réponses pouvaient être sélectionnées. Les indemnités et prestations choisies par le plus petit nombre de fonctionnaires comme devant être améliorées étaient l'élément famille non autorisée (6 %), la prime de rapatriement (5 %), la prime de recrutement (3 %) et l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (3 %). Ces mêmes indemnités et prestations figuraient parmi les cinq indemnités et prestations auxquelles les fonctionnaires attachaient le moins d'importance.

14. Il a été demandé aux fonctionnaires à quelles organisations ils comparaient l'ensemble de prestations. Les fonctionnaires ont indiqué qu'ils le comparaient aux trois catégories d'organisations suivantes : a) d'autres organisations internationales (69 %), soit une baisse de 4 points de pourcentage par rapport à 2019 (73 %) ; b) des organisations du secteur privé (51 %), soit un résultat analogue à celui de 2019 (54 %) ; c) des organisations gouvernementales (19 %), soit une diminution de 6 points de pourcentage par rapport à 2019 (25 %).

15. S'agissant de la progression de carrière et des performances, les personnes interrogées ont été invitées à indiquer combien de fois elles avaient été promues (à une classe supérieure) pendant leur carrière dans des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Dans l'ensemble, 38 % des personnes ayant répondu à l'enquête n'avaient pas été promues au cours de leur carrière dans des organisations appliquant le régime commun, soit le même résultat qu'en 2019. Environ un quart (27 %) avaient été promues une fois, soit le même résultat qu'en 2019. Environ un quart (26 %) avaient été promues deux ou trois fois, soit le même résultat qu'en 2019. Huit pour cent avaient été promues quatre fois ou plus, soit un résultat analogue à celui de 2019 (9 %). Trente-neuf pour cent avaient été mutées latéralement.

16. Les liens entre l'évolution de la rémunération et la performance ont également été examinés. Trente-neuf pour cent des personnes ont indiqué que le système d'évaluation de la performance de leur organisation donnait une idée juste des performances individuelles, soit une diminution notable par rapport à 2019 (-12). Vingt-huit pour cent des fonctionnaires ont estimé que dans leur organisation la progression de carrière était suffisamment liée à la performance individuelle, soit un résultat nettement supérieur à celui de 2019 (+11). Vingt-huit pour cent estimaient que dans leur organisation, la performance des équipes était récompensée et reconnue comme il se devait, soit un résultat plus élevé qu'en 2019 (+4). La vaste majorité (86 %) souhaiterait que la progression de carrière soit fondée à la fois sur a) les qualifications, comportements, compétences et b) sur la réalisation des objectifs, soit un résultat analogue à celui des années précédentes. Dix pour cent ont choisi uniquement l'option Qualifications, comportements, compétences, soit une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à 2019. Quatre pour cent ont choisi uniquement Réalisation des objectifs, ce qui était analogue à 2019, encore que dans les enquêtes précédentes, la question faisait référence à la progression de la rémunération plutôt qu'à la progression des carrières.

Annexe VI

Répartition selon l'âge des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
										33 572 (28,6 %)
ONU	461 (1,4 %)	1 946 (5,8 %)	4 016 (12 %)	5 838 (17,4 %)	6 903 (20,6 %)	6 223 (18,5 %)	4 943 (14,7 %)	3 158 (9,4 %)	84 (0,3 %)	
PNUD	148 (1,9 %)	677 (8,8 %)	1 066 (13,9 %)	1 552 (20,2 %)	1 526 (19,9 %)	1 286 (16,8 %)	874 (11,4 %)	513 (6,7 %)	25 (0,3 %)	7 667 (6,5 %)
FNUAP	71 (2,1 %)	267 (7,8 %)	509 (14,9 %)	605 (17,7 %)	660 (19,3 %)	562 (16,4 %)	456 (13,3 %)	288 (8,4 %)	5 (0,1 %)	3 423 (2,9 %)
UNOPS	6 (0,9 %)	27 (4,1 %)	82 (12,4 %)	138 (20,9 %)	137 (20,8 %)	145 (22 %)	77 (11,7 %)	43 (6,5 %)	4 (0,6 %)	659 (0,6 %)
HCR	567 (4,2 %)	1 738 (12,9 %)	2 673 (19,9 %)	2 830 (21 %)	2 214 (16,5 %)	1 664 (12,4 %)	1 155 (8,6 %)	609 (4,5 %)	2 (0 %)	13 452 (11,5 %)
UNICEF	503 (2,9 %)	1 578 (8,9 %)	2 912 (16,5 %)	3 554 (20,1 %)	3 391 (19,2 %)	2 689 (15,2 %)	1 910 (10,8 %)	1 072 (6,1 %)	31 (0,2 %)	17 640 (15 %)
UNRWA	6 (2,4 %)	20 (7,8 %)	47 (18,4 %)	53 (20,8 %)	44 (17,3 %)	44 (17,3 %)	25 (9,8 %)	15 (5,9 %)	1 (0,4 %)	255 (0,2 %)
ITC	16 (3,9 %)	71 (17,2 %)	62 (15 %)	73 (17,7 %)	64 (15,5 %)	67 (16,2 %)	31 (7,5 %)	27 (6,5 %)	2 (0,5 %)	413 (0,4 %)
OIT	86 (2,4 %)	377 (10,5 %)	559 (15,5 %)	620 (17,2 %)	616 (17,1 %)	576 (16 %)	469 (13 %)	289 (8 %)	14 (0,4 %)	3 606 (3,1 %)
FAO	67 (2 %)	202 (6,1 %)	319 (9,7 %)	447 (13,6 %)	615 (18,7 %)	633 (19,3 %)	582 (17,7 %)	416 (12,7 %)	7 (0,2 %)	3 288 (2,8 %)
PAM	279 (2,2 %)	1 305 (10,4 %)	2 190 (17,4 %)	2 521 (20 %)	2 301 (18,3 %)	1 924 (15,3 %)	1 307 (10,4 %)	742 (5,9 %)	16 (0,1 %)	12 585 (10,7 %)
UNESCO	55 (2,4 %)	178 (7,7 %)	245 (10,6 %)	334 (14,4 %)	416 (18 %)	450 (19,4 %)	373 (16,1 %)	252 (10,9 %)	14 (0,6 %)	2 317 (2 %)
OMS	138 (1,5 %)	634 (6,7 %)	1 177 (12,5 %)	1 582 (16,8 %)	1 762 (18,7 %)	1 651 (17,5 %)	1 423 (15,1 %)	1 009 (10,7 %)	43 (0,5 %)	9 419 (8 %)
OACI	1 (0,2 %)	14 (2,1 %)	53 (8,1 %)	106 (16,1 %)	119 (18,1 %)	120 (18,3 %)	133 (20,2 %)	108 (16,4 %)	3 (0,5 %)	657 (0,6 %)
UIT	9 (1,3 %)	42 (5,9 %)	74 (10,4 %)	95 (13,4 %)	112 (15,8 %)	180 (25,4 %)	128 (18,1 %)	66 (9,3 %)	3 (0,4 %)	709 (0,6 %)
OMPI	23 (2 %)	56 (4,8 %)	104 (9 %)	156 (13,5 %)	168 (14,5 %)	246 (21,3 %)	270 (23,4 %)	129 (11,2 %)	4 (0,3 %)	1 156 (1 %)
FIDA	23 (2,6 %)	88 (10,1 %)	126 (14,5 %)	142 (16,3 %)	164 (18,9 %)	144 (16,6 %)	121 (13,9 %)	60 (6,9 %)	1 (0,1 %)	869 (0,7 %)
AIEA	55 (2,1 %)	114 (4,4 %)	287 (11,2 %)	469 (18,3 %)	401 (15,6 %)	409 (16 %)	434 (16,9 %)	366 (14,3 %)	29 (1,1 %)	2 564 (2,2 %)
ONU Tourisme	0 (0 %)	4 (4,5 %)	10 (11,2 %)	15 (16,9 %)	23 (25,8 %)	18 (20,2 %)	10 (11,2 %)	8 (9 %)	1 (1,1 %)	89 (0,1 %)
ONU- Femmes	22 (1,9 %)	105 (8,9 %)	185 (15,7 %)	257 (21,7 %)	250 (21,2 %)	178 (15,1 %)	112 (9,5 %)	69 (5,8 %)	4 (0,3 %)	1 182 (1 %)
ONUSIDA	7 (1,1 %)	19 (3 %)	39 (6,2 %)	93 (14,8 %)	118 (18,8 %)	143 (22,7 %)	113 (18 %)	83 (13,2 %)	14 (2,2 %)	629 (0,5 %)
TIDM	0 (0 %)	3 (8,1 %)	2 (5,4 %)	4 (10,8 %)	8 (21,6 %)	10 (27 %)	5 (13,5 %)	5 (13,5 %)	0 (0 %)	37 (0 %)
OTICE	3 (1 %)	11 (3,7 %)	38 (12,8 %)	54 (18,2 %)	56 (18,9 %)	56 (18,9 %)	53 (17,9 %)	24 (8,1 %)	1 (0,3 %)	296 (0,3 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
OPS	9 (1,1 %)	27 (3,2 %)	82 (9,7 %)	106 (12,5 %)	154 (18,2 %)	159 (18,8 %)	150 (17,7 %)	146 (17,3 %)	13 (1,5 %)	846 (0,7 %)
Total général	2 555 (2,2 %)	9 503 (8,1 %)	16 857 (14,4 %)	21 644 (18,4 %)	22 222 (18,9 %)	19 577 (16,7 %)	15 154 (12,9 %)	9 497 (8,1 %)	321 (0,3 %)	117 330 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe VII

Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2023

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
ONU	179 (1,4 %)	772 (6,2 %)	1 317 (10,6 %)	1 956 (15,8 %)	2 496 (20,1 %)	2 303 (18,6 %)	1 990 (16 %)	1 336 (10,8 %)	61 (0,5 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	43 (1,6 %)	169 (6,5 %)	251 (9,6 %)	480 (18,4 %)	597 (22,8 %)	550 (21 %)	347 (13,3 %)	166 (6,4 %)	10 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
FNUAP	16 (1,7 %)	77 (8,1 %)	127 (13,4 %)	145 (15,3 %)	168 (17,7 %)	185 (19,5 %)	145 (15,3 %)	83 (8,7 %)	4 (0,4 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	4 (0,7 %)	24 (4,5 %)	71 (13,2 %)	107 (19,9 %)	106 (19,7 %)	122 (22,7 %)	65 (12,1 %)	35 (6,5 %)	4 (0,7 %)	538 (1,3 %)
HCR	17 (0,4 %)	265 (6,6 %)	672 (16,9 %)	877 (22 %)	772 (19,4 %)	649 (16,3 %)	483 (12,1 %)	251 (6,3 %)	2 (0,1 %)	3 988 (9,4 %)
UNICEF	85 (1,6 %)	361 (6,8 %)	732 (13,7 %)	1 078 (20,2 %)	1 167 (21,9 %)	922 (17,3 %)	659 (12,4 %)	320 (6 %)	11 (0,2 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	6 (2,4 %)	20 (8,1 %)	47 (19,1 %)	53 (21,5 %)	43 (17,5 %)	39 (15,9 %)	22 (8,9 %)	15 (6,1 %)	1 (0,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	14 (5 %)	61 (21,6 %)	46 (16,3 %)	51 (18,1 %)	36 (12,8 %)	37 (13,1 %)	18 (6,4 %)	17 (6 %)	2 (0,7 %)	282 (0,7 %)
OIT	30 (2,2 %)	109 (8,1 %)	151 (11,3 %)	202 (15,1 %)	230 (17,2 %)	245 (18,3 %)	233 (17,4 %)	133 (9,9 %)	7 (0,5 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	14 (0,8 %)	89 (5 %)	175 (9,9 %)	246 (13,9 %)	328 (18,6 %)	339 (19,2 %)	331 (18,7 %)	239 (13,5 %)	5 (0,3 %)	1 766 (4,2 %)
PAM	25 (1 %)	176 (6,8 %)	420 (16,2 %)	514 (19,9 %)	526 (20,3 %)	431 (16,6 %)	321 (12,4 %)	168 (6,5 %)	8 (0,3 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	34 (3 %)	125 (11 %)	111 (9,7 %)	154 (13,5 %)	201 (17,6 %)	210 (18,4 %)	177 (15,5 %)	118 (10,4 %)	9 (0,8 %)	1 139 (2,7 %)
OMS	31 (0,8 %)	223 (5,7 %)	416 (10,6 %)	625 (16 %)	696 (17,8 %)	748 (19,1 %)	650 (16,6 %)	491 (12,5 %)	34 (0,9 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	0 (0 %)	7 (2 %)	19 (5,4 %)	53 (14,9 %)	65 (18,3 %)	74 (20,8 %)	74 (20,8 %)	61 (17,2 %)	2 (0,6 %)	355 (0,8 %)
UIT	6 (1,3 %)	30 (6,6 %)	50 (11 %)	71 (15,7 %)	70 (15,5 %)	104 (23 %)	75 (16,6 %)	44 (9,7 %)	3 (0,7 %)	453 (1,1 %)
OMPI	17 (2,4 %)	44 (6,3 %)	76 (10,9 %)	101 (14,5 %)	116 (16,6 %)	132 (18,9 %)	125 (17,9 %)	82 (11,8 %)	4 (0,6 %)	697 (1,6 %)
FIDA	9 (1,8 %)	53 (10,4 %)	80 (15,6 %)	82 (16 %)	97 (18,9 %)	85 (16,6 %)	70 (13,7 %)	36 (7 %)	0 (0 %)	512 (1,2 %)
AIEA	49 (3,1 %)	82 (5,3 %)	182 (11,7 %)	284 (18,2 %)	218 (14 %)	237 (15,2 %)	251 (16,1 %)	232 (14,9 %)	26 (1,7 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Tourisme	0 (0 %)	4 (7 %)	7 (12,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	1 (1,8 %)	57 (0,1 %)
ONU- Femmes	12 (2,2 %)	52 (9,7 %)	65 (12,1 %)	108 (20,2 %)	122 (22,8 %)	75 (14 %)	58 (10,8 %)	39 (7,3 %)	4 (0,7 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	4 (1,3 %)	5 (1,7 %)	13 (4,4 %)	33 (11,1 %)	50 (16,8 %)	77 (25,9 %)	61 (20,5 %)	43 (14,5 %)	11 (3,7 %)	297 (0,7 %)
TIDM	0 (0 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	2 (11,8 %)	5 (29,4 %)	3 (17,6 %)	2 (11,8 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTICE	1 (0,5 %)	7 (3,5 %)	26 (13,1 %)	36 (18,1 %)	39 (19,6 %)	39 (19,6 %)	34 (17,1 %)	16 (8 %)	1 (0,5 %)	199 (0,5 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
OPS	1 (0,2 %)	11 (2,2 %)	40 (7,8 %)	63 (12,4 %)	97 (19 %)	103 (20,2 %)	90 (17,6 %)	94 (18,4 %)	11 (2,2 %)	510 (1,2 %)
Total général	597 (1,4 %)	2 768 (6,5 %)	5 094 (12 %)	7 332 (17,3 %)	8 256 (19,5 %)	7 720 (18,2 %)	6 288 (14,9 %)	4 027 (9,5 %)	221 (0,5 %)	42 303 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe VIII

Répartition selon l'âge des agents des services généraux et des catégories apparentées, par organisation, au 31 décembre 2023

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
ONU	277 (1,5 %)	1 154 (6,3 %)	2 630 (14,3 %)	3 599 (19,6 %)	3 745 (20,4 %)	3 167 (17,3 %)	2 295 (12,5 %)	1 461 (8 %)	16 (0,1 %)	18 344 (25,4 %)
PNUD	105 (2,1 %)	508 (10,1 %)	815 (16,1 %)	1 072 (21,2 %)	929 (18,4 %)	736 (14,6 %)	527 (10,4 %)	347 (6,9 %)	15 (0,3 %)	5 054 (7 %)
FNUAP	55 (2,2 %)	190 (7,7 %)	382 (15,4 %)	460 (18,6 %)	492 (19,9 %)	377 (15,2 %)	311 (12,6 %)	205 (8,3 %)	1 (0 %)	2 473 (3,4 %)
UNOPS	2 (1,7 %)	3 (2,5 %)	11 (9,1 %)	31 (25,6 %)	31 (25,6 %)	23 (19 %)	12 (9,9 %)	8 (6,6 %)	0 (0 %)	121 (0,2 %)
HCR	550 (5,8 %)	1 473 (15,6 %)	2 000 (21,1 %)	1 952 (20,6 %)	1 442 (15,2 %)	1 015 (10,7 %)	672 (7,1 %)	358 (3,8 %)	0 (0 %)	9 462 (13,1 %)
UNICEF	418 (3,4 %)	1 217 (9,9 %)	2 180 (17,7 %)	2 476 (20,1 %)	2 224 (18,1 %)	1 767 (14,4 %)	1 251 (10,2 %)	752 (6,1 %)	20 (0,2 %)	12 305 (17,1 %)
UNRWA	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	5 (55,6 %)	3 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (0 %)
ITC	2 (1,5 %)	10 (7,6 %)	16 (12,2 %)	22 (16,8 %)	28 (21,4 %)	30 (22,9 %)	13 (9,9 %)	10 (7,6 %)	0 (0 %)	131 (0,2 %)
OIT	56 (2,5 %)	268 (11,8 %)	408 (18 %)	418 (18,4 %)	386 (17 %)	331 (14,6 %)	236 (10,4 %)	156 (6,9 %)	7 (0,3 %)	2 266 (3,1 %)
FAO	53 (3,5 %)	113 (7,4 %)	144 (9,5 %)	201 (13,2 %)	287 (18,9 %)	294 (19,3 %)	251 (16,5 %)	177 (11,6 %)	2 (0,1 %)	1 522 (2,1 %)
PAM	240 (2,4 %)	1 093 (11 %)	1 763 (17,7 %)	2 007 (20,2 %)	1 775 (17,9 %)	1 493 (15 %)	986 (9,9 %)	574 (5,8 %)	8 (0,1 %)	9 939 (13,8 %)
UNESCO	21 (1,8 %)	53 (4,5 %)	134 (11,4 %)	180 (15,3 %)	215 (18,3 %)	240 (20,4 %)	196 (16,6 %)	134 (11,4 %)	5 (0,4 %)	1 178 (1,6 %)
OMS	107 (1,9 %)	411 (7,5 %)	761 (13,8 %)	957 (17,4 %)	1 066 (19,4 %)	903 (16,4 %)	773 (14 %)	518 (9,4 %)	9 (0,2 %)	5 505 (7,6 %)
OACI	1 (0,3 %)	7 (2,3 %)	34 (11,3 %)	53 (17,5 %)	54 (17,9 %)	46 (15,2 %)	59 (19,5 %)	47 (15,6 %)	1 (0,3 %)	302 (0,4 %)
UIT	3 (1,2 %)	12 (4,7 %)	24 (9,4 %)	23 (9 %)	42 (16,5 %)	76 (29,8 %)	53 (20,8 %)	22 (8,6 %)	0 (0 %)	255 (0,4 %)
OMPI	6 (1,3 %)	12 (2,6 %)	28 (6 %)	55 (11,9 %)	52 (11,2 %)	114 (24,6 %)	145 (31,3 %)	47 (10,2 %)	4 (0,9 %)	463 (0,6 %)
FIDA	14 (3,9 %)	35 (9,8 %)	46 (12,9 %)	60 (16,8 %)	67 (18,8 %)	59 (16,5 %)	51 (14,3 %)	24 (6,7 %)	1 (0,3 %)	357 (0,5 %)
AIEA	6 (0,6 %)	32 (3,2 %)	105 (10,5 %)	185 (18,4 %)	183 (18,2 %)	172 (17,1 %)	183 (18,2 %)	134 (13,4 %)	3 (0,3 %)	1 003 (1,4 %)
ONU Tourisme	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (9,4 %)	4 (12,5 %)	12 (37,5 %)	7 (21,9 %)	3 (9,4 %)	3 (9,4 %)	0 (0 %)	32 (0 %)
ONU- Femmes	10 (1,5 %)	53 (8,2 %)	120 (18,5 %)	149 (23 %)	128 (19,8 %)	103 (15,9 %)	54 (8,3 %)	30 (4,6 %)	0 (0 %)	647 (0,9 %)
ONUSIDA	3 (0,9 %)	14 (4,2 %)	26 (7,8 %)	60 (18,1 %)	68 (20,5 %)	66 (19,9 %)	52 (15,7 %)	40 (12 %)	3 (0,9 %)	332 (0,5 %)
TIDM	0 (0 %)	1 (5 %)	2 (10 %)	2 (10 %)	3 (15 %)	7 (35 %)	3 (15 %)	2 (10 %)	0 (0 %)	20 (0 %)
OTICE	2 (2 %)	4 (4 %)	12 (12,1 %)	18 (18,2 %)	17 (17,2 %)	17 (17,2 %)	19 (19,2 %)	8 (8,1 %)	2 (2 %)	99 (0,1 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
OPS	8 (2,4 %)	16 (4,8 %)	42 (12,5 %)	43 (12,8 %)	57 (17 %)	56 (16,7 %)	60 (17,9 %)	52 (15,5 %)	2 (0,6 %)	336 (0,5 %)
Total général	1 939 (2,7 %)	6 679 (9,3 %)	11 686 (16,2 %)	14 027 (19,4 %)	13 304 (18,4 %)	11 104 (15,4 %)	8 208 (11,4 %)	5 109 (7,1 %)	99 (0,1 %)	72 155 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe IX

**Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, par classe
et par genre, au 31 décembre 2023**

Groupe d'âge	Hommes, par classe									Femmes, par classe									Total (hommes et femmes)	Pour- centage
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Hors cadre ^a	Total	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Hors cadre ^a	Total		
Moins de 30 ans	24	120	11	–	–	–	–	–	155	60	337	44	1	–	–	–	–	442	597	1,4 %
De 30 ans à moins de 35 ans	29	448	370	55	1	–	–	1	904	69	966	734	91	3	–	–	–	1 863	2 767	6,5 %
De 35 ans à moins de 40 ans	17	456	1 101	509	35	1	–	–	2 119	39	605	1 619	668	44	–	1	–	2 976	5 095	12,0 %
De 40 ans à moins de 45 ans	11	337	1 497	1 295	276	25	4	2	3 447	16	395	1 622	1 500	325	22	2	2	3 884	7 331	17,3 %
De 45 ans à moins de 50 ans	5	260	1 313	1 687	706	118	25	5	4 119	13	215	1 206	1 782	761	134	22	3	4 136	8 255	19,5 %
De 50 ans à moins de 55 ans	3	175	1 056	1 634	980	277	77	18	4 220	9	153	825	1 299	880	263	50	21	3 500	7 720	18,2 %
De 55 ans à moins de 60 ans	4	90	707	1 383	1 078	354	127	33	3 776	–	98	445	877	692	277	92	32	2 513	6 289	14,9 %
De 60 ans à moins de 65 ans	–	49	392	901	792	331	130	47	2 642	–	39	200	435	415	188	74	34	1 385	4 027	9,5 %
65 ans et plus	–	1	5	31	37	24	13	28	139	–	1	6	16	15	11	3	31	83	222	0,5 %
Total général	93	1 936	6 452	7 495	3 905	1 130	376	134	21 521	206	2 809	6 701	6 669	3 135	895	244	123	20 782	42 303	100 %

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

^a Le personnel hors cadre est constitué des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints.

Annexe X

Répartition par classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2023

Organisation	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Hors cadre ^a	Total
ONU	19 (0,2 %)	1 248 (10,1 %)	4 141 (33,4 %)	4 204 (33,9 %)	1 877 (15,1 %)	603 (4,9 %)	185 (1,5 %)	133 (1,1 %)	12 410
PNUD	46 (1,8 %)	275 (10,5 %)	630 (24,1 %)	842 (32,2 %)	556 (21,3 %)	191 (7,3 %)	62 (2,4 %)	11 (0,4 %)	2 613
FNUAP	1 (0,1 %)	109 (11,5 %)	218 (22,9 %)	297 (31,3 %)	224 (23,6 %)	82 (8,6 %)	17 (1,8 %)	2 (0,2 %)	950
UNOPS	5 (0,9 %)	69 (12,8 %)	165 (30,7 %)	157 (29,2 %)	84 (15,6 %)	38 (7,1 %)	16 (3 %)	4 (0,7 %)	538
HCR	0 (0 %)	679 (17 %)	1 552 (38,9 %)	1 111 (27,9 %)	449 (11,3 %)	152 (3,8 %)	41 (1 %)	4 (0,1 %)	3 988
UNICEF	18 (0,3 %)	542 (10,2 %)	1 840 (34,5 %)	1 955 (36,6 %)	799 (15 %)	126 (2,4 %)	50 (0,9 %)	5 (0,1 %)	5 335
UNRWA	2 (0,8 %)	10 (4,1 %)	85 (34,6 %)	92 (37,4 %)	31 (12,6 %)	17 (6,9 %)	7 (2,8 %)	2 (0,8 %)	246
ITC	20 (7,1 %)	90 (31,9 %)	92 (32,6 %)	46 (16,3 %)	26 (9,2 %)	6 (2,1 %)	1 (0,4 %)	1 (0,4 %)	282
OIT	11 (0,8 %)	141 (10,5 %)	309 (23,1 %)	462 (34,5 %)	313 (23,4 %)	68 (5,1 %)	25 (1,9 %)	11 (0,8 %)	1 340
FAO	50 (2,8 %)	190 (10,8 %)	425 (24,1 %)	620 (35,1 %)	351 (19,9 %)	86 (4,9 %)	33 (1,9 %)	11 (0,6 %)	1 766
PAM	15 (0,6 %)	210 (8,1 %)	927 (35,8 %)	846 (32,7 %)	399 (15,4 %)	133 (5,1 %)	55 (2,1 %)	4 (0,2 %)	2 589
UNESCO	29 (2,5 %)	263 (23,1 %)	361 (31,7 %)	272 (23,9 %)	143 (12,6 %)	47 (4,1 %)	14 (1,2 %)	10 (0,9 %)	1 139
OMS	23 (0,6 %)	272 (6,9 %)	1 004 (25,7 %)	1 460 (37,3 %)	859 (21,9 %)	212 (5,4 %)	66 (1,7 %)	18 (0,5 %)	3 914
OACI	0 (0 %)	32 (9 %)	72 (20,3 %)	176 (49,6 %)	50 (14,1 %)	19 (5,4 %)	5 (1,4 %)	1 (0,3 %)	355
UIT	5 (1,1 %)	69 (15,2 %)	143 (31,6 %)	142 (31,3 %)	69 (15,2 %)	16 (3,5 %)	4 (0,9 %)	5 (1,1 %)	453
OMPI	10 (1,4 %)	87 (12,5 %)	193 (27,7 %)	229 (32,9 %)	104 (14,9 %)	54 (7,7 %)	11 (1,6 %)	9 (1,3 %)	697
FIDA	3 (0,6 %)	72 (14,1 %)	158 (30,9 %)	149 (29,1 %)	96 (18,8 %)	24 (4,7 %)	2 (0,4 %)	8 (1,6 %)	512
AIEA	23 (1,5 %)	175 (11,2 %)	459 (29,4 %)	541 (34,7 %)	305 (19,5 %)	48 (3,1 %)	3 (0,2 %)	7 (0,4 %)	1 561
ONU Tourisme	7 (12,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	13 (22,8 %)	1 (1,8 %)	2 (3,5 %)	1 (1,8 %)	57
ONU-Femmes	2 (0,4 %)	77 (14,4 %)	140 (26,2 %)	175 (32,7 %)	105 (19,6 %)	26 (4,9 %)	8 (1,5 %)	2 (0,4 %)	535
ONUSIDA	0 (0 %)	14 (4,7 %)	50 (16,8 %)	84 (28,3 %)	98 (33 %)	39 (13,1 %)	9 (3 %)	3 (1 %)	297
TIDM	0 (0 %)	6 (35,3 %)	2 (11,8 %)	5 (29,4 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (5,9 %)	17
OTICE	0 (0 %)	30 (15,1 %)	67 (33,7 %)	64 (32,2 %)	31 (15,6 %)	6 (3 %)	0 (0 %)	1 (0,5 %)	199
OPS	10 (2 %)	74 (14,5 %)	109 (21,4 %)	224 (43,9 %)	56 (11 %)	31 (6,1 %)	3 (0,6 %)	3 (0,6 %)	510
Total général	299 (0,7 %)	4 745 (11,2 %)	13 153 (31,1 %)	14 164 (33,5 %)	7 040 (16,6 %)	2 025 (4,8 %)	620 (1,5 %)	257 (0,6 %)	42 303

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

^a Le personnel hors cadre est constitué des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints.

Annexe XI

**Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur,
par région, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies,
au 31 décembre 2023**

<i>Groupe d'âge</i>	<i>États d'Afrique</i>	<i>États d'Asie et du Pacifique</i>	<i>États d'Europe orientale</i>	<i>États d'Amérique latine et des Caraïbes</i>	<i>États d'Europe occidentale et autres États</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>
Moins de 30 ans	74 (12,4 %)	139 (23,3 %)	34 (5,7 %)	23 (3,9 %)	324 (54,3 %)	3 (0,5 %)	597 (1,4 %)
De 30 ans à moins de 35 ans	384 (13,9 %)	645 (23,3 %)	211 (7,6 %)	181 (6,5 %)	1 342 (48,5 %)	4 (0,1 %)	2 767 (6,5 %)
De 35 ans à moins de 40 ans	1 002 (19,7 %)	1 054 (20,7 %)	411 (8,1 %)	425 (8,3 %)	2 187 (42,9 %)	18 (0,4 %)	5 097 (12 %)
De 40 ans à moins de 45 ans	1 708 (23,3 %)	1 504 (20,5 %)	500 (6,8 %)	567 (7,7 %)	3 024 (41,2 %)	28 (0,4 %)	7 331 (17,3 %)
De 45 ans à moins de 50 ans	2 094 (25,4 %)	1 605 (19,4 %)	604 (7,3 %)	626 (7,6 %)	3 302 (40 %)	25 (0,3 %)	8 256 (19,5 %)
De 50 ans à moins de 55 ans	1 867 (24,2 %)	1 489 (19,3 %)	530 (6,9 %)	522 (6,8 %)	3 291 (42,6 %)	21 (0,3 %)	7 720 (18,2 %)
De 55 ans à moins de 60 ans	1 719 (27,3 %)	1 102 (17,5 %)	360 (5,7 %)	467 (7,4 %)	2 620 (41,7 %)	21 (0,3 %)	6 289 (14,9 %)
De 60 ans à moins de 65 ans	1 148 (28,5 %)	646 (16 %)	280 (7 %)	361 (9 %)	1 583 (39,3 %)	10 (0,2 %)	4 028 (9,5 %)
65 ans et plus	59 (26,2 %)	34 (15,1 %)	17 (7,6 %)	20 (8,9 %)	95 (42,2 %)	0 (0 %)	225 (0,5 %)
Total général	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Annexe XII

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023

<i>Organisation</i>	<i>États d'Afrique</i>	<i>États d'Asie et du Pacifique</i>	<i>États d'Europe orientale</i>	<i>États d'Amérique latine et des Caraïbes</i>	<i>États d'Europe occidentale et autres États</i>	<i>Autres États</i>	<i>Total</i>
ONU	2 622 (21,1 %)	2 327 (18,8 %)	990 (8 %)	990 (8 %)	5 439 (43,8 %)	42 (0,3 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	642 (24,6 %)	585 (22,4 %)	170 (6,5 %)	187 (7,2 %)	1 018 (39 %)	11 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
FNUAP	298 (31,4 %)	197 (20,7 %)	33 (3,5 %)	60 (6,3 %)	359 (37,8 %)	3 (0,3 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	91 (16,9 %)	99 (18,4 %)	48 (8,9 %)	37 (6,9 %)	258 (48 %)	5 (0,9 %)	538 (1,3 %)
HCR	1 313 (32,9 %)	701 (17,6 %)	282 (7,1 %)	221 (5,5 %)	1 459 (36,6 %)	15 (0,4 %)	3 991 (9,4 %)
UNICEF	1 792 (33,6 %)	1 118 (21 %)	259 (4,9 %)	252 (4,7 %)	1 883 (35,3 %)	31 (0,6 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	39 (15,9 %)	42 (17,1 %)	11 (4,5 %)	5 (2 %)	143 (58,1 %)	6 (2,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	44 (15,6 %)	42 (14,9 %)	33 (11,7 %)	31 (11 %)	131 (46,5 %)	1 (0,4 %)	282 (0,7 %)
OIT	183 (13,7 %)	266 (19,9 %)	77 (5,7 %)	152 (11,3 %)	662 (49,4 %)	0 (0 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	302 (17,1 %)	343 (19,4 %)	137 (7,8 %)	183 (10,4 %)	801 (45,4 %)	0 (0 %)	1 766 (4,2 %)
PAM	804 (31,1 %)	412 (15,9 %)	100 (3,9 %)	135 (5,2 %)	1 135 (43,8 %)	3 (0,1 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	168 (14,7 %)	297 (26 %)	83 (7,3 %)	115 (10,1 %)	479 (41,9 %)	0 (0 %)	1 142 (2,7 %)
OMS	1 015 (25,9 %)	909 (23,2 %)	242 (6,2 %)	126 (3,2 %)	1 610 (41,1 %)	12 (0,3 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	55 (15,5 %)	64 (18 %)	0 (0 %)	46 (13 %)	190 (53,5 %)	0 (0 %)	355 (0,8 %)
UIT	72 (15,9 %)	95 (21 %)	50 (11 %)	40 (8,8 %)	196 (43,3 %)	0 (0 %)	453 (1,1 %)
OMPI	80 (11,5 %)	146 (20,9 %)	59 (8,5 %)	55 (7,9 %)	357 (51,2 %)	0 (0 %)	697 (1,6 %)
FIDA	122 (23,8 %)	69 (13,5 %)	11 (2,1 %)	50 (9,7 %)	261 (50,9 %)	0 (0 %)	513 (1,2 %)
AIEA	154 (9,9 %)	304 (19,5 %)	265 (17 %)	85 (5,4 %)	753 (48,2 %)	0 (0 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Tourisme	6 (10,5 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	7 (12,3 %)	32 (56,1 %)	0 (0 %)	57 (0,1 %)
ONU-Femmes	104 (19,4 %)	112 (20,9 %)	27 (5 %)	35 (6,5 %)	256 (47,9 %)	1 (0,2 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	113 (38 %)	35 (11,8 %)	24 (8,1 %)	23 (7,7 %)	102 (34,3 %)	0 (0 %)	297 (0,7 %)
TIDM	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (17,6 %)	1 (5,9 %)	10 (58,8 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTICE	24 (12,1 %)	39 (19,6 %)	38 (19,1 %)	15 (7,5 %)	83 (41,7 %)	0 (0 %)	199 (0,5 %)
OPS	9 (1,8 %)	9 (1,8 %)	0 (0 %)	341 (66,9 %)	151 (29,6 %)	0 (0 %)	510 (1,2 %)
Total général	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe XIII

Âge moyen des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2023

Organisation	Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur			Agents des services généraux et des catégories apparentées			Tous les fonctionnaires de l'organisation		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ONU	45,4	49,5	47,5	46,0	46,7	46,4	45,7	47,9	46,9
PNUD	45,8	48,3	47,1	44,5	46,2	45,3	45,1	47,2	46,1
FNUAP	46,0	49,2	47,5	45,2	46,9	46,1	45,5	47,7	46,6
UNOPS	44,6	48,4	46,8	47,8	46,0	46,6	45,3	47,8	46,8
HCR	43,7	46,5	45,1	38,7	43,0	41,3	40,6	44,0	42,6
UNICEF	45,4	47,7	46,5	43,6	46,5	45,1	44,5	47,0	45,8
UNRWA	44,2	47,4	45,8	48,0	51,0	50,1	44,3	47,6	46,0
ITC	39,6	43,8	41,6	46,3	43,5	45,7	42,2	43,7	42,8
OIT	45,5	49,5	47,5	45,5	45,8	45,6	45,5	47,8	46,5
FAO	46,8	51,3	49,3	47,5	48,9	48,0	47,2	50,6	48,7
PAM	44,4	47,9	46,2	42,4	45,8	44,6	43,0	46,2	45,0
UNESCO	45,5	48,1	46,7	47,8	49,3	48,4	46,6	48,6	47,5
OMS	46,8	49,8	48,3	46,1	48,1	47,0	46,4	49,0	47,7
OACI	48,7	51,7	50,7	49,9	48,4	49,6	49,5	51,0	50,2
UPU	49,9	50,5	50,4	46,5	49,1	47,3	47,3	50,1	48,8
UIT	45,5	48,9	47,4	49,4	48,5	49,1	47,4	48,8	48,1
OMM	44,6	49,6	47,3	49,4	49,7	49,5	46,1	49,6	47,8
OMI	48,0	52,0	50,2	47,0	48,0	47,3	47,5	50,8	49,0
OMPI	48,0	49,7	48,9	49,9	52,1	50,7	48,9	50,5	49,6
FIDA	45,1	46,8	46,0	46,3	44,4	45,9	45,6	46,3	45,9
ONUDI	46,6	49,4	48,4	46,5	49,3	48,0	46,6	49,3	48,2
AIEA	44,7	50,2	47,9	48,4	48,5	48,4	46,6	49,7	48,1
ONU Tourisme	45,3	49,0	47,1	49,0	48,7	48,9	47,1	48,9	47,8
ONU-Femmes	44,1	46,0	44,5	44,8	46,0	45,2	44,3	46,0	44,7
AIFM	43,9	47,0	45,4	37,7	39,9	38,6	41,3	44,7	42,9
ONUSIDA	48,0	51,7	49,7	47,2	50,3	48,7	47,7	51,2	49,3
TIDM	52,3	49,4	50,6	51,4	46,4	49,4	51,7	48,1	49,9
OTICE	46,9	48,2	47,7	46,8	48,6	47,6	46,8	48,3	47,6
OPS	50,4	52,6	51,5	50,2	48,5	49,7	50,3	51,6	50,9
Total général	45,4	48,9	47,2	44,5	46,0	45,3	44,9	47,2	46,2

Source : Base de données des statistiques du personnel du Conseil des chefs de secrétariat (2022).

Abréviations : AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe XIV

**Âge moyen, à l'entrée en fonctions, des administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur, pour l'ensemble
des classes, par genre, en 2023**

Organisation	Hommes			Femmes		
	Âge le moins élevé	Âge le plus élevé	Âge moyen	Âge le moins élevé	Âge le plus élevé	Âge moyen
ONU	24-46	37-69	30-59	25-49	36-75	30-61
PNUD	23-48	46-68	31-53	20-43	49-64	33-52
FNUAP	26-44	50-62	37-50	25-55	32-66	32-59
UNOPS	23-49	39-60	32-51	23-54	34-63	31-58
HCR	18-27	54-61	35-43	20-49	48-74	33-62
UNICEF	26-61	41-64	35-61	26-50	54-65	36-57
UNRWA	27-57	27-61	27-57	25-50	25-63	27-54
ITC	22-55	28-68	25-62	25-37	32-51	28-44
OIT	29-59	45-64	33-59	24-57	31-59	28-57
FAO	26-47	33-59	29-53	27-51	35-63	31-54
PAM	27-46	40-64	32-53	23-51	38-69	28-59
UNESCO	23-45	47-63	34-55	23-48	51-60	32-54
OMS	21-31	39-69	31-47	21-38	37-68	30-49
OACI	23-51	51-62	35-51	20-60	52-60	31-60
UIT	32-66	32-66	32-66	28-40	32-40	31-40
OMPI	32-50	39-52	34-50	28-53	35-58	27-53
FIDA	28-53	49-56	33-53	27-52	34-59	30-52
AIEA	26-55	55-77	34-55	24-49	38-71	33-54
ONU Tourisme	34,0		34,0	33,0		33,0
ONU-Femmes	30-45	49-57	38-49	25-60	25-60	25-60
ONUSIDA	23-47	34-58	29-49	28-47	28-59	28-53
TIDM	30-30
OTICE	28-46	33-62	31-51	35-49	43-59	36-49
OPS	29-60	41-68	39-63	29-62	41-62	34-62

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe XV

Représentation régionale des stagiaires et des administrateurs auxiliaires au 31 décembre 2023

Organisation	États d'Afrique		États d'Asie et du Pacifique		États d'Europe orientale		États d'Amérique latine et des Caraïbes		États d'Europe occidentale et autres États		Autres États ^a		Total	
	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires	Stagiaires	Administrateurs auxiliaires
ONU	113 (16,7 %)	8 (1,9 %)	255 (37,6 %)	138 (32,5 %)	26 (3,8 %)	8 (1,9 %)	33 (4,9 %)	0 (0 %)	251 (37 %)	271 (63,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	678 (19,9 %)	425 (41,7 %)
PNUD	66 (14,8 %)	20 (29 %)	98 (21,9 %)	18 (26,1 %)	45 (10,1 %)	3 (4,3 %)	37 (8,3 %)	3 (4,3 %)	201 (45 %)	25 (36,2 %)	0 (0 %)	(0 %)	447 (13,1 %)	69 (6,8 %)
FNUAP	104 (45,2 %)	2 (7,4 %)	37 (16,1 %)	5 (18,5 %)	16 (7 %)	0 (0 %)	21 (9,1 %)	0 (0 %)	52 (22,6 %)	20 (74,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	230 (6,8 %)	27 (2,7 %)
UNOPS	35 (31 %)	0 (0 %)	27 (23,9 %)	0 (0 %)	8 (7,1 %)	0 (0 %)	22 (19,5 %)	0 (0 %)	21 (18,6 %)	8 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	113 (3,3 %)	8 (0,8 %)
HCR	Aucune information communiquée													
UNICEF	173 (28,5 %)	33 (43,4 %)	123 (20,3 %)	18 (23,7 %)	30 (4,9 %)	3 (3,9 %)	32 (5,3 %)	1 (1,3 %)	249 (41 %)	20 (26,3 %)	0 (0 %)	1 (1,3 %)	607 (17,8 %)	76 (7,5 %)
UNRWA ^a	1 (2 %)	1 (7,1 %)	18 (36 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	10 (20 %)	13 (92,9 %)	21 (42 %)	(0 %)	50 (1,5 %)	14 (1,4 %)
ITC	11 (17,7 %)	(0 %)	20 (32,3 %)	1 (20 %)	1 (1,6 %)	0 (0 %)	9 (14,5 %)	0 (0 %)	21 (33,9 %)	4 (80 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	62 (1,8 %)	5 (0,5 %)
OIT	14 (13,3 %)	2 (5,3 %)	22 (21 %)	12 (31,6 %)	8 (7,6 %)	5 (13,2 %)	13 (12,4 %)	0 (0 %)	48 (45,7 %)	19 (50 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	105 (3,1 %)	38 (3,7 %)
FAO ^b	0 (0 %)	3 (7,7 %)	0 (0 %)	1 (2,6 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	35 (89,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	39 (3,8 %)
PAM	87 (50 %)	0 (0 %)	33 (19 %)	15 (26,3 %)	8 (4,6 %)	0 (0 %)	8 (4,6 %)	0 (0 %)	38 (21,8 %)	42 (73,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	174 (5,1 %)	57 (5,6 %)
UNESCO	25 (6,3 %)	0 (0 %)	31 (7,9 %)	26 (63,4 %)	40 (10,2 %)	0 (0 %)	93 (23,6 %)	0 (0 %)	205 (52 %)	15 (36,6 %)	(0 %)	0 (0 %)	394 (11,6 %)	41 (4 %)
OMS	17 (23,6 %)	19 (32,8 %)	24 (33,3 %)	0 (0 %)	4 (5,6 %)	0 (0 %)	2 (2,8 %)	39 (67,2 %)	25 (34,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	(0 %)	72 (2,1 %)	58 (5,7 %)
OACI	1 (16,7 %)	0 (0 %)	3 (50 %)	3 (75 %)	0 (0 %)	1 (25 %)	(0 %)	0 (0 %)	2 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	6 (0,2 %)	4 (0,4 %)
UIT	12 (19,4 %)	(0 %)	30 (48,4 %)	5 (62,5 %)	5 (8,1 %)	0 (0 %)	3 (4,8 %)	0 (0 %)	12 (19,4 %)	3 (37,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	62 (1,8 %)	8 (0,8 %)
OMPI	6 (22,2 %)	0 (0 %)	3 (11,1 %)	3 (42,9 %)	3 (11,1 %)	0 (0 %)	1 (3,7 %)	0 (0 %)	14 (51,9 %)	4 (57,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	27 (0,8 %)	7 (0,7 %)
FIDA	10 (16,4 %)	1 (4,2 %)	8 (13,1 %)	5 (20,8 %)	2 (3,3 %)	0 (0 %)	5 (8,2 %)	0 (0 %)	36 (59 %)	18 (75 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	61 (1,8 %)	24 (2,4 %)
AIEA	26 (19,4 %)	1 (1,4 %)	57 (42,5 %)	9 (12,5 %)	9 (6,7 %)	4 (5,6 %)	12 (9 %)	0 (0 %)	30 (22,4 %)	55 (76,4 %)	0 (0 %)	3 (4,2 %)	134 (3,9 %)	72 (7,1 %)
ONU Tourisme	3 (25 %)	0 (0 %)	1 (8,3 %)	2 (66,7 %)	4 (33,3 %)	0 (0 %)	1 (8,3 %)	0 (0 %)	3 (25 %)	1 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	12 (0,4 %)	3 (0,3 %)
ONU- Femmes	21 (35 %)	1 (3,2 %)	15 (25 %)	4 (12,9 %)	1 (1,7 %)	0 (0 %)	6 (10 %)	0 (0 %)	(0 %)	26 (83,9 %)	17 (28,3 %)	0 (0 %)	60 (1,8 %)	31 (3 %)
ONUSIDA	15 (39,5 %)	3 (30 %)	6 (15,8 %)	0 (0 %)	1 (2,6 %)	0 (0 %)	6 (15,8 %)	0 (0 %)	8 (21,1 %)	7 (70 %)	2 (5,3 %)	0 (0 %)	38 (1,1 %)	10 (1 %)
TIDM ^c	3 (23,1 %)	0 (0 %)	4 (30,8 %)	0 (0 %)	1 (7,7 %)	0 (0 %)	2 (15,4 %)	0 (0 %)	3 (23,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	13 (0,4 %)	0 (0 %)
OTICE	2 (22,2 %)	0 (0 %)	3 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	0 (0 %)	3 (33,3 %)	2 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (0,3 %)	2 (0,2 %)
OPS	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (5,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	34 (65,4 %)	0 (0 %)	15 (28,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	52 (1,5 %)	0 (0 %)
Total général	745 (21,9 %)	94 (9,2 %)	821 (24,1 %)	265 (26 %)	212 (6,2 %)	24 (2,4 %)	341 (10 %)	43 (4,2 %)	1 247 (36,6 %)	588 (57,8 %)	40 (1,2 %)	4 (0,4 %)	3 406 (100 %)	1 018 (100 %)

(Voir notes page suivante)

(Suite des notes de l'annexe XV)

Source : Données communiquées en 2024 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

^a La plupart des stagiaires de l'UNRWA étaient originaires de l'État de Palestine.

^b La FAO n'ayant communiqué que des chiffres sur la base de ses propres régions géographiques, il n'a pas été possible d'en tenir compte dans le calcul. Au 31 décembre 2023, les stagiaires travaillant à la FAO étaient originaires des États d'Afrique (14 %), des États d'Asie et du Pacifique (24 %), des États d'Amérique latine et des Caraïbes (5 %), des États d'Amérique du Nord (8 %), des États du Proche-Orient et d'Afrique du Nord (6 %) et des États d'Europe et d'Asie centrale (43 %).

^c Le 30 septembre 2021, le Tribunal a établi un programme des administrateurs auxiliaires permettant à de jeunes cadres d'être recrutés dans le cadre de mémorandums d'accord conclus entre le Tribunal et les États participants. Le 1^{er} décembre 2022, le Tribunal et le Gouvernement chinois ont conclu un mémorandum d'accord concernant le programme des administrateurs auxiliaires. À la fin de 2023, une procédure de recrutement était en cours pour pourvoir un poste d'administrateur(trice) auxiliaire.

Annexe XVI

**États Membres non représentés dans au moins trois
organisations ayant établi des fourchettes optimales,
au 31 décembre 2023**

<i>Région</i>	<i>État Membre</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Afrique (6)	Angola	X		X			X	3
	Guinée équatoriale	X	X		X	X	X	5
	Libéria		X	X			X	3
	Libye		X			X	X	3
	Sao Tomé-et-Principe	X	X	X			X	4
	Soudan du Sud		X		X		X	3
Asie-Pacifique (17)	Bahreïn		X		X		X	3
	Brunéi Darussalam	X	X		X	X	X	5
	Koweït		X		X	X	X	4
	Maldives		X		X		X	3
	Îles Marshall	X	X	X	X	X	X	6
	Micronésie (États fédérés de)			X	X	X	X	4
	Nauru	X		X	X	X	X	5
	Palaos	X	X	X	X	X	X	6
	Papouasie-Nouvelle-Guinée		X			X	X	3
	Qatar	X	X	X	X	X	X	6
	Samoa		X		X	X	X	4
	Îles Salomon		X		X	X	X	4
	Timor-Leste	X	X	X	X		X	5
	Tonga		X		X		X	3
	Tuvalu	X	X	X	X	X	X	6
	Émirats arabes unis	X	X		X	X		4
	Vanuatu	X	X	X	X	X	X	6
Europe orientale (1)	Monténégro			X		X	X	3
Amérique latine et Caraïbes (12)	Antigua-et-Barbuda		X	X		X		3
	Bahamas		X	X	X	X	X	5
	Belize	X	X			X	X	4
	Grenade	X	X			X	X	4
	Guatemala		X		X		X	3
	Haïti		X		X		X	3
	Jamaïque		X			X	X	3
	Panama				X	X	X	3
	Saint-Kitts-et-Nevis		X			X	X	3
	Sainte-Lucie		X	X			X	3
	Saint-Vincent-et-les Grenadines		X	X	X	X		4
	Suriname		X		X	X	X	4

<i>Région</i>	<i>État Membre</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Europe occidentale et autres États (5)	Andorre	X			X	X	X	4
	Islande		X		X	X		3
	Malte		X		X		X	3
	Monaco				X	X	X	3
	Saint-Marin		X		X	X	X	4
Autres (2)	Îles Cook		X	X		X	X	4
	Kiribati	X	X	X	X	X	X	6

Annexe XVII

États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023

<i>Région</i>	<i>État Membre</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Afrique (aucun)								
Asie-Pacifique (6)	Chine	X	X	X	X	X	X	6
	Indonésie		X	X			X	3
	Japon	X	X	X		X	X	5
	République de Corée		X	X		X	X	4
	Arabie saoudite	X		X	X	X	X	5
	Singapour		X	X	X	X	X	5
Europe orientale (1)	Pologne		X			X	X	3
Amérique latine et Caraïbes (aucun)								
Europe occidentale et autres États (4)	Autriche		X			X	X	3
	Israël	X	X	X		X	X	5
	Luxembourg	X				X	X	3
	États-Unis d'Amérique	X	X	X	X	X	X	6

Annexe XVIII

**États Membres surreprésentés dans au moins trois
organisations ayant établi des fourchettes optimales,
au 31 décembre 2023**

<i>Région</i>	<i>État Membre</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Afrique (10)	Cameroun	X	X		X	X		4
	Égypte	X	X	X	X	X	X	6
	Éthiopie	X	X		X	X	X	5
	Ghana	X	X			X		3
	Kenya	X				X	X	3
	Sénégal		X		X	X	X	4
	Afrique du Sud	X	X		X	X	X	5
	Tunisie		X		X		X	3
	Ouganda	X				X	X	3
	Zimbabwe	X	X			X		3
Asie-Pacifique (5)	Inde		X			X	X	3
	Jordanie		X			X	X	3
	Liban	X	X		X	X	X	5
	Philippines	X	X			X		3
	Sri Lanka		X			X	X	3
Europe orientale (1)	Bulgarie	X	X	X				3
Amérique latine et Caraïbes (4)	Argentine	X	X		X			3
	Brésil	X		X	X		X	4
	Colombie		X	X	X			3
	Mexique	X			X		X	3
Europe occiden- tale et autres États (8)	Belgique	X	X		X	X	X	5
	Canada	X	X		X	X	X	5
	France	X	X		X	X	X	5
	Grèce		X	X	X			3
	Irlande	X	X			X		3
	Italie	X	X	X	X	X	X	6
	Espagne	X	X	X	X	X	X	6
	Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord	X			X	X		3

Annexe XIX

Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023

Moins de 10 fonctionnaires

Autriche
Indonésie
Israël
Luxembourg
Pologne
Arabie saoudite
Singapour

Plus de 10 mais moins de 50 fonctionnaires

République de Corée

Plus de 50 mais moins de 100 fonctionnaires

Chine
Japon

Plus de 200 fonctionnaires

États-Unis d'Amérique

Annexe XX

Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2023

Moins de 15 fonctionnaires

Bulgarie
Colombie
Ghana
Grèce
Jordanie
Mexique
Sénégal
Tunisie

De 15 à moins de 35 fonctionnaires

Brésil
Cameroun
Égypte
Éthiopie
Irlande
Liban
Philippines
Afrique du Sud
Sri Lanka
Ouganda
Zimbabwe

De 35 à moins de 100 fonctionnaires

Argentine
Belgique
Canada
Inde
Kenya
Espagne

100 fonctionnaires ou plus

France
Italie
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

Annexe XXI

Pays qui ne comptaient aucun(e) fonctionnaire dans au moins cinq organisations n'ayant pas établi de directives officielles en matière de répartition géographique, au 31 décembre 2023

<i>Région</i>	<i>Pays</i>	<i>Nombre d'organisations sur 10</i>
Afrique (14)	Angola	6
	Cabo Verde	6
	Tchad	5
	Comores	6
	Djibouti	6
	Guinée équatoriale	7
	Érythrée	6
	Eswatini	5
	Gabon	6
	Guinée-Bissau	5
	Libye	5
	Sao Tomé-et-Principe	7
	Seychelles	5
	Somalie	5
Asie-Pacifique (26)	Bahreïn	8
	Bhoutan	5
	Brunéi Darussalam	9
	République populaire démocratique de Corée	5
	Fidji	5
	Koweït	8
	Kirghizistan	5
	République démocratique populaire lao	6
	Maldives	7
	Îles Marshall	8
	Micronésie (États fédérés de)	5
	Nauru	8
	Oman	8
	Palaos	8
	Papouasie-Nouvelle-Guinée	6
	Qatar	9
	Samoa	5
	Arabie saoudite	7
Îles Salomon	5	
Timor-Leste	6	
Tonga	7	
Turkménistan	7	

<i>Région</i>	<i>Pays</i>	<i>Nombre d'organisations sur 10</i>
	Tuvalu	8
	Émirats arabes unis	7
	Vanuatu	6
	Yémen	5
Europe orientale (5)	Estonie	6
	Lettonie	5
	Monténégro	7
	Slovaquie	5
	Slovénie	7
Amérique latine et Caraïbes (13)	Antigua-et-Barbuda	6
	Bahamas	9
	Barbade	5
	Belize	6
	Cuba	5
	Dominique	8
	Grenade	6
	Guyana	5
	Paraguay	7
	Saint-Kitts-et-Nevis	9
	Sainte-Lucie	5
	Saint-Vincent-et-les Grenadines	7
	Suriname	6
Europe occidentale et autres États (6)	Andorre	8
	Liechtenstein	7
	Luxembourg	5
	Malte	8
	Monaco	9
	Saint-Marin	9

Annexe XXII

**État de la représentation régionale des administrateurs
et des fonctionnaires de rang supérieur dans les
organisations appliquant le régime commun des Nations
Unies, au 31 décembre 2023**

<i>Organisation</i>	<i>Afrique</i>	<i>Asie-Pacifique</i>	<i>Europe orientale</i>	<i>Amérique latine et Caraïbes</i>	<i>Europe occidentale et autres États</i>	<i>Autres États</i>	<i>Total</i>
ONU	2 622 (21,1 %)	2 327 (18,8 %)	990 (8 %)	990 (8 %)	5 439 (43,8 %)	42 (0,3 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	642 (24,6 %)	585 (22,4 %)	170 (6,5 %)	187 (7,2 %)	1 018 (39 %)	11 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
FNUAP	298 (31,4 %)	197 (20,7 %)	33 (3,5 %)	60 (6,3 %)	359 (37,8 %)	3 (0,3 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	91 (16,9 %)	99 (18,4 %)	48 (8,9 %)	37 (6,9 %)	258 (48 %)	5 (0,9 %)	538 (1,3 %)
HCR	1 313 (32,9 %)	701 (17,6 %)	282 (7,1 %)	221 (5,5 %)	1 459 (36,6 %)	15 (0,4 %)	3 991 (9,4 %)
UNICEF	1 792 (33,6 %)	1 118 (21 %)	259 (4,9 %)	252 (4,7 %)	1 883 (35,3 %)	31 (0,6 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	39 (15,9 %)	42 (17,1 %)	11 (4,5 %)	5 (2 %)	143 (58,1 %)	6 (2,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	44 (15,6 %)	42 (14,9 %)	33 (11,7 %)	31 (11 %)	131 (46,5 %)	1 (0,4 %)	282 (0,7 %)
OIT	183 (13,7 %)	266 (19,9 %)	77 (5,7 %)	152 (11,3 %)	662 (49,4 %)	0 (0 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	302 (17,1 %)	343 (19,4 %)	137 (7,8 %)	183 (10,4 %)	801 (45,4 %)	0 (0 %)	1 766 (4,2 %)
PAM	804 (31,1 %)	412 (15,9 %)	100 (3,9 %)	135 (5,2 %)	1 135 (43,8 %)	3 (0,1 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	168 (14,7 %)	297 (26 %)	83 (7,3 %)	115 (10,1 %)	479 (41,9 %)	0 (0 %)	1 142 (2,7 %)
OMS	1 015 (25,9 %)	909 (23,2 %)	242 (6,2 %)	126 (3,2 %)	1 610 (41,1 %)	12 (0,3 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	55 (15,5 %)	64 (18 %)	0 (0 %)	46 (13 %)	190 (53,5 %)	0 (0 %)	355 (0,8 %)
UIT	72 (15,9 %)	95 (21 %)	50 (11 %)	40 (8,8 %)	196 (43,3 %)	0 (0 %)	453 (1,1 %)
OMPI	80 (11,5 %)	146 (20,9 %)	59 (8,5 %)	55 (7,9 %)	357 (51,2 %)	0 (0 %)	697 (1,6 %)
FIDA	122 (23,8 %)	69 (13,5 %)	11 (2,1 %)	50 (9,7 %)	261 (50,9 %)	0 (0 %)	513 (1,2 %)
AIEA	154 (9,9 %)	304 (19,5 %)	265 (17 %)	85 (5,4 %)	753 (48,2 %)	0 (0 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Tourisme	6 (10,5 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	7 (12,3 %)	32 (56,1 %)	0 (0 %)	57 (0,1 %)
ONU-Femmes	104 (19,4 %)	112 (20,9 %)	27 (5 %)	35 (6,5 %)	256 (47,9 %)	1 (0,2 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	113 (38 %)	35 (11,8 %)	24 (8,1 %)	23 (7,7 %)	102 (34,3 %)	0 (0 %)	297 (0,7 %)
TIDM	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (17,6 %)	1 (5,9 %)	10 (58,8 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTICE	24 (12,1 %)	39 (19,6 %)	38 (19,1 %)	15 (7,5 %)	83 (41,7 %)	0 (0 %)	199 (0,5 %)
OPS	9 (1,8 %)	9 (1,8 %)	0 (0 %)	341 (66,9 %)	151 (29,6 %)	0 (0 %)	510 (1,2 %)
Total	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ;
TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe XXIII

**Diversité régionale des fonctionnaires de rang supérieur
occupant un poste de prise de décisions, au 31 décembre
2023**

<i>Région</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>D-2</i>	<i>SSG</i>	<i>SGA</i>	<i>Total</i>
Afrique	1 424 (20,5 %)	403 (20,1 %)	131 (21,3 %)	35 (22,7 %)	20 (25,3 %)	2 013 (20,5 %)
Asie-Pacifique	1 159 (16,7 %)	329 (16,4 %)	99 (16,1 %)	26 (16,9 %)	15 (19 %)	1 628 (16,6 %)
Europe orientale	422 (6,1 %)	113 (5,6 %)	22 (3,6 %)	12 (7,8 %)	5 (6,3 %)	574 (5,9 %)
Amérique latine et Caraïbes	490 (7,1 %)	121 (6 %)	48 (7,8 %)	19 (12,3 %)	9 (11,4 %)	687 (7 %)
Europe occidentale et autres États	3 429 (49,3 %)	1 024 (51,1 %)	312 (50,7 %)	60 (39 %)	30 (38 %)	4 855 (49,5 %)
Autres États	26 (0,4 %)	15 (0,7 %)	3 (0,5 %)	2 (1,3 %)	0 (0 %)	46 (0,5 %)
Total	6 950 (70,9 %)	2 005 (20,5 %)	615 (6,3 %)	154 (1,6 %)	79 (0,8 %)	9 803 (100 %)

Abréviations : SGA = secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = sous-secrétaire général(e).

Annexe XXIV

Répartition par genre des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, de 2011 à 2021

Année	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Hors cadre			Total		
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3
2020	61	145	70	1 649	2 367	59	5 810	5 292	48	6 872	5 581	45	4 108	2 713	40	1 217	831	41	414	228	36	152	124	45	20 283	17 281	46,0
2021	81	154	66	1 835	2 604	59	6 131	5 814	49	7 245	6 073	46	4 141	2 941	42	1 220	878	42	436	255	37	145	129	47	21 234	18 848	47,0

Source : A/78/206.

Note : Les données pour les années 2011 à 2014 sont tirées des rapports annuels du Conseil des chefs de secrétariat sur les statistiques des ressources humaines dans le système des Nations Unies (disponibles en anglais seulement à l'adresse <https://unsceb.org/reports>) et concernent les personnes titulaires d'un contrat d'un an ou plus. À partir de 2014, les données concernent les fonctionnaires ayant un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, indépendamment de la durée du contrat.

Annexe XXV

Répartition des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre et entité, au 31 décembre 2021

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Proportion de femmes (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FAO	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
AIEA	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
OACI	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
CIJ	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
Secrétariat de la CFPI	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
FIDA	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	–	6	3	222	205	48,0
OIT	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
OMI	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
OIM	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
ITC	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
CIF-OIT	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
UIT	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
OPS	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
ONUSIDA	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
PNUD	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
UNESCO	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
Secrétariat de la CCNUCC	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
FNUAP	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
HCR	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
CIC	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
UNICEF	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
ONUDI	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
UNITAR	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
ONU	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Proportion de femmes (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
UNOPS	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
UNRWA	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
École des cadres du système des Nations Unies	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
ONU Tourisme	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
UNU	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
ONU-Femmes	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
UPU	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
PAM	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
OMS	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
OMPI	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
OMM	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
Total	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Source : A/78/206.

Abbréviations : CCNUCC = Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques ; CIC = Centre international de calcul des Nations Unies ; CIF-OIT = Centre international de formation de l'OIT ; CIJ = Cour internationale de Justice ; OIM = Organisation internationale pour les migrations ; UNITAR = Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche ; UNU = Université des Nations Unies.

Annexe XXVI

Mise en œuvre de politiques et de mesures visant à assurer la parité des genres, au 1^{er} janvier 2024

Politique/mesure	OTICE	FAO	AIEA	FIDA	OIT	ITC	TIDM	UIT	OPS	ONUSIDA	PNUD	UNESCO	FNUAP	HCR	UNICEF	ONU	UNOPS	UNRWA	ONU Tourisme	ONU-Femmes	PAM	OMS	OMPI	Total
Recrutement																								
Mesures spéciales visant à parvenir à une représentation équilibrée des genres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	x	18
Octroi aux organes de contrôle du pouvoir d'annuler les décisions concernant la sélection des candidats lorsqu'un homme qualifié est sélectionné au détriment d'une femme également qualifiée	x	✓	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	9
Mesures de gestion prévisionnelle des ressources humaines axées sur la parité des genres	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Initiatives de recherche ciblées visant à parvenir à une représentation équilibrée des genres	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
Initiatives de communication visant à parvenir à une représentation équilibrée des genres	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	..	x	x	✓	..	✓	15
Stratégie visant à retenir les femmes dans la catégorie des administrateurs aux classes intermédiaires et supérieures	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	x	8
Sélection, promotion et affectation stratégique à des postes de haut niveau																								
Mesures spéciales visant à parvenir à une représentation équilibrée des genres	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	10
Octroi aux organes de contrôle du pouvoir d'annuler les décisions concernant la promotion des candidats lorsqu'un homme qualifié est promu au détriment d'une femme également qualifiée	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	✓	x	..	6

<i>Politique/mesure</i>	<i>OTICE</i>	<i>FAO</i>	<i>AIEA</i>	<i>FIDA</i>	<i>OIT</i>	<i>ITC</i>	<i>TIDM</i>	<i>UIT</i>	<i>OPS</i>	<i>ONUSIDA</i>	<i>PNUD</i>	<i>UNESCO</i>	<i>FNUAP</i>	<i>HCR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>ONU</i>	<i>UNOPS</i>	<i>UNRWA</i>	<i>ONU Tourisme</i>	<i>ONU-Femmes</i>	<i>PAM</i>	<i>OMS</i>	<i>OMPI</i>	<i>Total</i>
Mesures de gestion prévisionnelle des ressources humaines axées sur la parité des genres	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Politiques de rétention																								
Programmes de formation à l'entrée en fonctions	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
Outils de gestion des talents	..	x	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	..	✓	x	11
Programmes de mentorat et de conseil	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	17
Programmes de renforcement des compétences en matière de direction	..	x	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	x	15
Programmes de perfectionnement des cadres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	16
Coaching	..	x	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	12
Développement de la carrière des femmes occupant des postes de classe intermédiaire	✓	x	x	..	✓	✓	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	✓	✓	✓	11
Rétention du personnel : politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée																								
Aménagement des modalités de travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Horaires de travail décalés	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	17
Télétravail/travail à domicile (dans le lieu d'affectation)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
Travail à distance (en dehors du lieu d'affectation)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
Dispositions encadrant le congé parental	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
Congé parental supplémentaire sous forme de congé spécial à plein traitement	x	✓	x	..	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	..	✓	x	✓	8
Congé pour motif familial (garde d'enfants, urgence familiale)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Congé spécial sans traitement après la maternité (pour garde d'enfants ou urgence familiale)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Politiques d'allaitement maternel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
Structures d'accueil pour les enfants	✓	✓	✓	..	x	x	..	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	6

Politique/mesure	OTICE	FAO	AIEA	FIDA	OIT	ITC	TIDM	UIT	OPS	ONUSIDA	PNUD	UNESCO	FNUAP	HCR	UNICEF	ONU	UNOPS	UNRWA	ONU Tourisme	ONU-Femmes	PAM	OMS	OMPI	Total	
Travail à temps partiel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	20	
Partage du travail	..	✓	x	✓	x	x	..	x	x	✓	✓	x	..	x	..	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	7	
Politique d'emploi des conjoints	x	✓	x	✓	x	✓	..	x	x	x	x	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	10	
Prise en compte des questions de genre et normes de conduite																									
Intégration des questions de genre dans les programmes et les politiques	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	18
Programmes de sensibilisation aux questions de genre (y compris les activités de formation)	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
Formation obligatoire sur les préjugés inconscients	✓	✓	x	x	✓	x	..	x	x	..	x	..	✓	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	6
Politiques en matière de discrimination, de harcèlement et d'abus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	22
Politiques en matière de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	22
Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	20
Programme de médiation visant à traiter les questions de harcèlement (Ombudsman, Bureau de la déontologie, protection contre les représailles, etc.)	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	17
Mesures de suivi et application du principe de responsabilité																									
Stratégie en matière de parité des genres	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	17
Audits de genre annuels	x	x	..	✓	x	x	..	✓	x	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	..	x	5	
Objectifs visant à parvenir à une représentation équilibrée des genres dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	19
Examens annuels visant à évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière de représentation équilibrée des genres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	20

Politique/mesure	OTICE	FAO	AIEA	FIDA	OIT	ITC	TIDM	UIT	OPS	ONUSIDA	PNUD	UNESCO	FNUAP	HCR	UNICEF	ONU	UNOPS	UNRWA	ONU Tourisme	ONU-Femmes	PAM	OMS	OMPI	Total
Communication d'informations à l'intention des organes directeurs sur les objectifs liés aux questions de genre	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	18
Audits de gestion	..	✓	..	✓	✓	x	..	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	12
Communication d'informations au titre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
Procédures de contre-pouvoirs dans le processus de sélection du personnel	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	18
Tableaux de bord sur le genre et la diversité	x	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	x	15
Entretiens de départ obligatoires	✓	✓	x	✓	x	x	..	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	7
Pratique consistant à mettre à profit l'évaluation annuelle de la performance pour amener les cadres à répondre des mesures prises pour atteindre les objectifs fixés en matière d'égalité des genres dans leur groupe, section, division ou organisation	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	9
Mesures visant à lever les obstacles à l'obtention d'une représentation équilibrée des genres	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	17
Désignation d'un(e) coordonnateur(trice) chargé(e) des questions de genre concernant la dotation en personnel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
Autres organismes de contrôle et outils de suivi	..	✓	✓	✓	✓	..	4
Classe des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre	P-2	D-1, P-5, P-4	P-5, P-3	SSG, P-5	P-4, P-5	P-4	..	P-5, P-4	P-3	D-1, P-5	D-1, P-5	P-2	P-5	P-5, P-4	Équipe	P-4	D-2, ICS 8	P-4	P-4	D-1	D-1	P-5	P-4	s.o.

Source : Réponses des organisations en 2024.

Note : ✓ = appliqué ; x = non appliqué ; .. = données non disponibles ; s.o. = sans objet.

Abréviations : OTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; SSG = sous-secrétaire général(e) ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer.

Annexe XXVII

Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1^{er} janvier 2025)

A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel

(En dollars des États-Unis)

Classe		Échelon												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Montant brut	235 064												
	Montant net	170 642												
SSG	Montant brut	213 655												
	Montant net	156 512												
D-2	Montant brut	171 094	174 964	178 835	182 709	186 585	190 456	194 326	198 202	202 071	205 942	–	–	–
	Montant net	128 422	130 976	133 531	136 088	138 646	141 201	143 755	146 313	148 867	151 422	–	–	–
D-1	Montant brut	152 417	155 817	159 223	162 626	166 015	169 420	172 820	176 215	179 620	183 017	186 417	189 812	193 215
	Montant net	116 095	118 339	120 587	122 833	125 070	127 317	129 561	131 802	134 049	136 291	138 535	140 776	143 022
P-5	Montant brut	131 486	134 214	136 944	139 667	142 397	145 120	147 851	150 612	153 506	156 395	159 291	162 177	165 076
	Montant net	101 540	103 450	105 361	107 267	109 178	111 084	112 996	114 904	116 814	118 721	120 632	122 537	124 450
P-4	Montant brut	107 389	110 020	112 653	115 283	117 914	120 546	123 181	125 813	128 444	131 071	133 709	136 334	138 967
	Montant net	84 672	86 514	88 357	90 198	92 040	93 882	95 727	97 569	99 411	101 250	103 096	104 934	106 777

Classe		Échelon												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
P-3	Montant brut	87 779	90 022	92 267	94 508	96 754	98 996	101 346	103 784	106 219	108 653	111 094	113 529	115 966
	Montant net	70 212	71 917	73 623	75 326	77 033	78 737	80 442	82 149	83 853	85 557	87 266	88 970	90 676
P-2	Montant brut	67 978	69 983	71 988	73 995	76 004	78 012	80 022	82 022	84 030	86 037	88 043	90 055	92 059
	Montant net	55 163	56 687	58 211	59 736	61 263	62 789	64 317	65 837	67 363	68 888	70 413	71 942	73 465
P-1	Montant brut	52 163	53 867	55 570	57 274	58 975	60 682	62 382	64 087	65 789	67 495	69 196	70 897	72 603
	Montant net	43 144	44 439	45 733	47 028	48 321	49 618	50 910	52 206	53 500	54 796	56 089	57 382	58 678

Abréviations : SGA = secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = sous-secrétaire général(e).

Note : Les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles. Toutefois, dans le cas des échelons marqués en grisé, elles interviennent après que le (la) fonctionnaire a passé deux ans à l'échelon précédent.

B. Montants qu'il est proposé de retenir aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	141 603	144 236
	Montant net	108 622	110 465
P-3	Montant brut	118 400	120 833
	Montant net	92 380	94 083
P-2	Montant brut	94 064	—
	Montant net	74 989	—
P-1	Montant brut	74 304	—
	Montant net	59 971	—

Annexe XXVIII

Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps

A. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes de rang comparable à Washington, par classe (marge pour l'année civile 2024)

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	82 040	68 347	120,0	108,8	0,6
P-2	105 924	84 591	125,2	113,5	11,8
P-3	136 064	107 812	126,2	114,5	31,4
P-4	163 824	126 952	129,0	117,0	32,7
P-5	193 969	144 976	133,8	121,3	17,0
D-1	219 960	163 699	134,4	121,9	4,9
D-2	239 986	172 430	139,2	126,2	1,6
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					128,9
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					110,3
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					116,9

^a Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat arrêtées au 31 décembre 2022.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 80,5 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 88,4 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues de l'Office of Personnel Management (Bureau de la gestion du personnel) des États-Unis au 31 décembre 2022.

^d Coefficient de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2022.

B. Marge entre les rémunérations nettes, par année civile (2015-2024)

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Marge	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9

Annexe XXIX

Conclusions du groupe de travail 1 : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

Aperçu général

1. Le groupe de travail a rappelé les conclusions de l'évaluation de l'ensemble des prestations révisé réalisée en 2021, en particulier le fait que les objectifs fixés pour l'examen précédent avaient été atteints de manière générale. Il a également rappelé que, lors de l'examen précédent, la question des chevauchements entre les différents éléments de l'ensemble des prestations avait été examinée et traitée de manière approfondie. Par ailleurs, il a noté que la situation mondiale avait évolué et que les organisations de terrain étaient de ce fait davantage sollicitées, et estimé que l'ensemble des prestations devait rester compétitif. En outre, il a été de nouveau souligné que les préoccupations financières des États Membres et des organisations devaient être prises en compte.

2. Le groupe de travail n'a pas constaté de chevauchement, mais a noté que certaines parties prenantes avaient l'impression qu'il y avait des recoupements, en particulier pour ce qui était des éléments de rémunération versés aux fonctionnaires hors siège et des éléments liés aux personnes à charge, et que les deux autres groupes de travail créés par la Commission pour l'examen se pencheraient sur ces éléments le moment venu. À cet égard, le groupe a également souligné qu'il importait de mieux faire connaître à toutes les parties prenantes les résultats de l'examen précédent ainsi que la raison d'être des éléments composant l'ensemble des prestations.

3. Le groupe de travail est parvenu aux conclusions ci-après concernant certains éléments de l'ensemble des prestations.

Prime de recrutement

4. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) il examinerait la compétitivité du régime commun des Nations Unies aux fins du recrutement de personnes ayant un savoir-faire très spécialisé, en vue d'intensifier l'utilisation de la prime de recrutement ou de proposer d'autres solutions selon le cas ;

b) il améliorerait la communication avec les organisations concernant la prime de recrutement et la latitude laissée aux organisations en la matière ;

c) il demanderait aux organisations de fournir plus de données sur les problèmes de recrutement ;

d) le versement de la prime de recrutement ne devrait pas être prolongé à des fins de rétention.

Incitations non financières

5. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) il convenait d'examiner plus en profondeur la question des incitations non financières et d'affiner, d'élargir ou d'harmoniser les incitations, selon les cas ;

b) il convenait d'examiner l'efficacité de l'élément incitation à la mobilité en gardant à l'esprit les orientations données aux organisations par l'Assemblée générale

dans sa résolution 74/255 B, qui avaient été réaffirmées dans la résolution 77/256 A et B ;

c) il convenait d'examiner la possibilité de créer un plus grand nombre de possibilités en ce qui concernait l'évolution des carrières, en tenant dûment compte de facteurs tels que :

- i) les affectations dans des lieux hors siège ;
- ii) la connaissance de plusieurs langues officielles ;
- iii) l'existence d'une performance exceptionnelle.

Travail à distance (travail en dehors du lieu d'affectation)

6. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) le travail à distance et différentes modalités de travail aménagées pouvaient constituer une incitation non financière et être un élément important et utile d'un régime de rémunération compétitif ;

b) il serait utile d'établir une définition uniforme des termes relatifs aux différentes modalités de télétravail et de travail à distance ;

c) les politiques relatives au travail à distance devraient être laissées à l'appréciation de chaque organisation, mais il convenait d'établir un cadre permettant d'harmoniser et d'uniformiser les ajustements à apporter aux éléments de rémunération.

Rémunération et performance

7. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) les organisations trouvaient dans les principes et directives actuels relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance le cadre général et la latitude dont elles avaient besoin ;

b) dans le prolongement de ces principes et directives, les organisations devraient être encouragées à mettre à l'essai des systèmes de rémunération à la performance, et les données relatives aux résultats des projets pilotes devraient être mises à la disposition de la Commission.

Multilinguisme

8. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) l'incitation financière à l'étude des langues qui existait précédemment ne devrait pas être rétablie. Toutefois, d'autres formes d'incitation pourraient être envisagées, telles que l'octroi d'un avantage aux personnes connaissant plusieurs langues officielles pour ce qui était du recrutement et de la sélection et de la progression de carrière ;

b) l'existence de cours ou de programmes de formation linguistique et le fait de donner aux fonctionnaires suffisamment de temps pour étudier constituaient à eux seuls une incitation à l'apprentissage des langues ;

c) les organisations pourraient établir des inventaires des connaissances linguistiques afin de faciliter le déploiement du personnel ayant les combinaisons linguistiques voulues, en fonction des besoins.

Autres changements

9. Le groupe de travail :

a) lors de l'examen des indemnités versées aux fonctionnaires hors siège :

i) a pris note de la détérioration générale des conditions régnant dans les lieux d'affectation hors siège et convenu qu'il en serait tenu compte dans l'examen ;

ii) a noté que la méthode servant au classement des lieux d'affectation serait examinée dans le cadre de l'examen de la rémunération ;

iii) est convenu que les possibilités de rationalisation devraient être étudiées à l'occasion de l'examen ;

b) a estimé qu'aux fins de l'amélioration de la flexibilité, il convenait qu'une réflexion soit menée dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations sur les domaines dans lesquels les choix des employés pourraient être élargis, y compris pour ce qui était de la possibilité :

i) d'élargir les versements faits à titre expérimental dans les lieux d'affectation D et E à toutes les catégories de lieux d'affectation, avec des montants dégressifs qui seraient fonction du classement des lieux d'affectation ;

ii) de fournir une aide au titre de la garde d'enfants et de l'éducation préscolaire ;

c) a proposé que l'examen porte sur les moyens d'ajouter des mesures dans l'ensemble des prestations qui amélioreraient l'inclusion des personnes handicapées ;

d) a convenu d'évaluer la compétitivité de l'ensemble des prestations et de veiller à ce qu'aucun chevauchement ne soit créé du fait des mesures qui seraient prises à l'issue de l'examen.

10. Le groupe de travail a souligné l'importance du travail mené par les deux autres groupes de travail, chacun dans son domaine :

a) groupe de travail 2 : indemnité pour conjoint à charge, indemnité de parent isolé, indemnité pour enfant à charge, indemnité pour personne indirectement à charge et indemnité pour frais d'études ;

b) groupe de travail 3 : élément incitation à la mobilité, prime de sujétion, méthode de classement des lieux d'affectation, prime de danger, élément famille non autorisée, versements faits à titre expérimental dans les lieux d'affectation D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée et indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.

11. Le groupe de travail a rappelé qu'il examinerait les points ci-après à sa réunion suivante :

a) l'attrait et le rapport coût-efficacité de l'ensemble des prestations et ses effets pour le personnel ;

b) les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ;

c) les questions liées au recrutement et à la rétention.

12. Le groupe de travail a également convenu d'examiner plus avant à sa réunion suivante les points ci-après :

a) les incitations non financières ;

- b) les effets des modalités de travail à distance sur la rémunération ;
- c) les mesures en faveur des personnes handicapées.

13. Afin de garantir le caractère global de l'examen, le groupe de travail a souligné qu'il importait que les trois groupes de travail prennent dûment en compte les conclusions et recommandations formulées lors des réunions précédentes.

14. Le groupe de travail a souligné qu'il importait de disposer de données pour étayer les conclusions et les recommandations. Il a donc recommandé que le Président de la Commission demande au Conseil des chefs de secrétariat et aux organisations, selon qu'il convenait, de fournir des données actualisées sur le recrutement et l'attrition. Il a également demandé au Président de demander au Conseil des chefs de secrétariat et aux organisations, selon qu'il convenait, de fournir des données sur les coûts annuels de l'ensemble des prestations pour toutes les organisations, ventilées selon les catégories suivantes : traitement de base, indemnité de poste, indemnité pour conjoint à charge, indemnité pour enfant à charge, indemnité pour personne indirectement à charge, allocation-logement, prime de sujétion, mobilité, prime de danger, indemnité pour frais d'études, voyage au titre des études, indemnité spéciale pour frais d'études, congé dans les foyers, indemnité de licenciement, capital décès, prime de rapatriement et prime de réinstallation.

Annexe XXX

Conclusions du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études

Aperçu général

1. Le groupe de travail a souligné la nécessité d'offrir des mesures d'aide aux familles adaptées aux besoins d'une main-d'œuvre internationale mobile. Les fonctionnaires n'avaient souvent pas droit aux prestations versées par les régimes nationaux de protection sociale. Ils étaient en outre séparés de leur réseau de soutien familial du fait de leur emploi. Le groupe de travail a insisté sur le fait que le bien-être de la famille était une considération importante pour ce qui était de favoriser le recrutement, la rétention et l'efficacité du personnel et, en fin de compte, la bonne exécution du mandat des organisations. La mise en place de mesures favorables aux familles devrait être envisagée de manière globale, aussi bien dans les indemnités pour charges de famille que dans les autres éléments de l'ensemble des prestations.

2. Le groupe de travail n'a pas constaté de chevauchement entre les éléments relatifs aux charges de famille, y compris en ce qui concernait l'indemnité pour frais d'études, et a conclu que ces éléments demeuraient globalement adaptés à leur objectif. Toutefois, il a estimé qu'il fallait procéder à des études et à des analyses supplémentaires pour améliorer la cohérence des éléments relatifs aux charges de famille. À cet égard, il a souligné qu'il importait de communiquer avec les parties prenantes afin qu'elles comprennent mieux la raison d'être des différents éléments de l'ensemble des prestations. Il a également fait valoir que les organisations devraient s'attacher à harmoniser le versement des indemnités comme suite à l'examen de l'ensemble des prestations.

3. Le groupe de travail a aussi insisté sur la nécessité d'évaluer toutes les indemnités pour charges de famille, notamment l'indemnité spéciale pour frais d'études, pour en vérifier la conformité avec la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et il a indiqué qu'une analyse plus approfondie s'imposait à cet égard.

4. Le groupe de travail a estimé que les lacunes entravant les mesures d'aide aux familles et la prise en compte des besoins des fonctionnaires et des personnes à charge en situation de handicap devaient faire l'objet d'un examen plus approfondi. Le subventionnement de la garde d'enfants et de l'éducation préscolaire devrait être étudié plus avant dans le cadre des indemnités pour charges de famille ou de l'indemnité pour frais d'études.

5. Le groupe de travail est parvenu aux conclusions ci-après concernant certains éléments exigeant une étude plus poussée :

Indemnité pour enfant à charge

6. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) Le montant de l'indemnité, qui reposait sur la méthode de calcul approuvée, n'avait pas été mis à jour depuis plus de dix ans, ce à quoi il fallait remédier ;

b) Il convenait d'évaluer la possibilité d'affiner le calcul de l'indemnité en fonction de divers critères, comme l'âge de l'enfant ou le nombre d'enfants à charge ;

c) Il convenait d'évaluer la possibilité de rétablir la relation entre l'indemnité pour enfant à charge et l'indemnité pour enfant handicapé à charge ;

d) Les répercussions d'un allongement de l'intervalle entre deux examens du montant de l'indemnité méritaient d'être étudiées de façon plus approfondie.

Indemnité pour personne indirectement à charge

7. Le groupe de travail a décidé ce qui suit :

a) Il fallait peut-être revoir l'objectif de l'indemnité pour en améliorer la clarté et la cohérence ;

b) Il convenait d'examiner plus en détail les conditions d'octroi de l'indemnité ;

c) La méthode de calcul devait faire l'objet d'une évaluation plus approfondie.

Indemnité pour conjoint à charge et indemnité de parent isolé

8. Après avoir examiné la méthode de calcul et le montant révisé de l'indemnité pour conjoint à charge et de l'indemnité de parent isolé, le groupe de travail a conclu que le système fonctionnait comme prévu.

Indemnité pour frais d'études

9. Le groupe de travail a estimé que l'actuel régime de l'indemnité pour frais d'études, qui était relativement récent, fonctionnait comme prévu. Selon lui, il convenait de laisser s'écouler plus de temps avant d'envisager d'éventuels changements. Il était opportun de réfléchir aux possibilités d'amélioration suivantes :

a) Les conditions liées à l'âge minimum concernant l'éducation primaire pourraient être harmonisées à des fins de cohérence ;

b) La possibilité de rétablir la prime d'internat forfaitaire dans les lieux d'affectation classés H devrait être envisagée dans le contexte de la mobilité du personnel ;

c) Il pourrait y avoir lieu d'étudier l'incidence des fluctuations de taux de change sur les montants à rembourser calculés en dollars des États-Unis dès que des données actualisées sur les demandes d'indemnité seraient disponibles.

Indemnité spéciale pour frais d'études

10. Au sujet de l'indemnité spéciale pour frais d'études, le groupe de travail a estimé que la méthode actuellement utilisée pour déterminer le montant maximal pouvant être remboursé (somme du plafond de l'indemnité ordinaire pour frais d'études et de la prime d'internat forfaitaire) risquait d'être en décalage avec les besoins particuliers des enfants en situation de handicap. Il a demandé au secrétariat de la Commission de recueillir des données actualisées en coordination avec le secrétariat du CCS afin qu'une analyse plus poussée de la question soit menée.

Aide au titre de la garde d'enfants

11. Le groupe de travail a noté que le coût de la garde d'enfants était élevé dans certains lieux d'affectation, ce qui risquait de limiter la capacité des organisations à y attirer et retenir du personnel. S'il était établi que le problème ne concernait que certains lieux d'affectation, on pourrait envisager de mettre en place, dans les lieux concernés, un système de remboursement des dépenses supérieures à un seuil donné,

comme dans le cas de l'allocation-logement. Il a été convenu qu'il fallait disposer de données plus concrètes sur les frais de garde d'enfants et leur incidence sur la capacité d'attirer et de retenir des fonctionnaires pour évaluer la situation et mener une étude plus détaillée.

Données nécessaires aux fins d'un examen plus poussé

12. Le groupe de travail a fait observer qu'il était malaisé de collecter des données auprès des différentes organisations appliquant le régime commun, chacune disposant de ses propres ressources humaines et de ses propres systèmes d'information financière, et il a souligné qu'il importait de repérer les problèmes au moyen de données pertinentes. Il a également souligné l'engagement des organisations à recueillir des données. Il a encouragé le secrétariat du CCS et les organisations à redoubler d'efforts pour recueillir ces données en coopération avec le secrétariat de la Commission. En vue de sa prochaine réunion, le groupe de travail a dit avoir notamment besoin des données suivantes :

- a) le nombre de fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité pour personne indirectement à charge, ventilé selon que la personne à charge soit un frère ou une sœur ou bien un parent ;
- b) des informations sur les aides versées pour personnes indirectement à charge dans le cadre de régimes nationaux ;
- c) des données démographiques sur les enfants à charge ;
- d) des données concernant les frais de garde d'enfants et leurs effets sur la capacité d'attirer et de retenir des fonctionnaires ;
- e) des données sur les demandes d'indemnité pour frais d'études, y compris les dépenses ouvrant droit à remboursement au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études ;
- f) une analyse de la situation relative aux coûts et aux besoins des fonctionnaires ayant des personnes à charge en situation de handicap.

Annexe XXXI

Conclusions du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège

1. Le groupe de travail a conclu que, bien que, sur la base de ses délibérations, la justification des éléments de rémunération actuellement versés aux fonctionnaires en poste hors siège soit généralement solide et qu'aucun chevauchement n'ait été identifié à ce stade, il conviendrait d'étudier certaines solutions possibles pour traiter les questions particulières qui se sont fait jour au cours de ces débats, notamment :

a) En ce qui concerne l'élément incitation à la mobilité :

i) Les mesures administratives d'un autre type, notamment les mesures d'incitation non financières, y compris le coût de ces mesures, ainsi que la mobilité obligatoire, pour promouvoir la mobilité, compte tenu de la demande faite par l'Assemblée aux organisations dans ses résolutions 74/255 B et 77/256 B ;

ii) La méthode d'ajustement ; la fréquence des ajustements ; le versement en une seule fois, et d'une même somme forfaitaire pour toutes les classes, afin de mieux encourager la mobilité et d'améliorer l'équité ; le versement de l'élément incitation également dans les lieux d'affectation classés H ;

iii) Les moyens de mieux soutenir les ménages biactifs ;

b) En ce qui concerne la prime de sujétion :

i) Une équipe spéciale technique, sous l'égide du Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège, serait créée par le Président de la CFPI ; sa mission serait de revoir la méthode de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion, entre autres afin de mieux refléter les effets de la pollution et l'évaluation du facteur santé. À cet égard, il conviendrait de prendre en compte les travaux en cours sur la mise en œuvre des évaluations des risques pour la santé ;

ii) La méthode d'ajustement du montant de la prime, et l'autre solution, qui serait une même somme forfaitaire pour toutes les classes ;

iii) La question du non-paiement de la prime dans les lieux difficiles classés A, comme c'était le cas dans les lieux difficiles classés H, qui ont été exclus du dispositif de classement aux fins de la prime de sujétion ;

c) En ce qui concerne la prime de sujétion :

i) La nécessité de revoir le nom de l'élément pour mieux refléter et clarifier sa finalité ;

ii) Les solutions possibles qui permettraient de limiter la séparation d'avec les familles (par exemple, installation des familles dans des lieux proches) ;

d) En ce qui concerne le versement à titre expérimental pour les lieux d'affectation classés D et E qui n'ont pas été classés famille non autorisée, à savoir ceux qui n'ont pas fait l'objet de restrictions familiales pour des raisons de sûreté et de sécurité, compte tenu de la demande faite à la Commission à la section D de la résolution 76/240 de l'Assemblée générale :

i) Afin de donner plus de choix aux fonctionnaires, examiner la possibilité d'étendre à tous les lieux d'affectation, avec des montants dégressifs, le

versement à titre expérimental, conformément aux conclusions du groupe de travail 1, et examiner la justification de la différenciation des montants ;

ii) L'effet sur le recrutement et la rétention du personnel dans les lieux d'affectation difficiles classés C, qui n'ont pas été inclus dans l'expérimentation ;

iii) Les solutions possibles pour traiter la question des lieux où des conditions particulières de vie et de travail, autres que liées à la sécurité, ont empêché la présence de familles en raison de circonstances particulières (établissements de santé ou établissements scolaires insuffisants, par exemple) ;

e) En ce qui concerne le droit à congé dans les foyers plus fréquent :

i) L'effet sur le recrutement et la rétention du personnel dans les lieux d'affectation difficiles classés C, qui pour l'instant n'y ouvriraient pas droit. Les données pertinentes des organisations seraient fournies dans la mesure du possible ;

ii) Les solutions possibles pour les lieux d'affectation où les fonctionnaires peuvent faire venir leurs familles et ont droit à des congés de détente, mais où les familles n'ont pas droit à un congé dans les foyers plus fréquent ;

f) En ce qui concerne le congé de détente :

i) La raison justifiant d'exclure du régime des congés de détente les lieux d'affectation classés D et E qui sont des capitales ;

ii) L'octroi d'une allocation de subsistance pour couvrir les frais engagés lors des congés de détente ;

g) La possibilité de simplifier l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), étant donné que le montant de cette indemnité est le même que celui de l'élément famille non autorisée ;

h) La justification des voyages de visite familiale et les conditions pour en bénéficier.

2. Il conviendrait d'examiner la faisabilité de mesures permettant d'augmenter la flexibilité dans le cadre d'éléments individuels ainsi que de mesures non pécuniaires appropriées, notamment des modalités de télétravail. À cet égard, il convient de garder à l'esprit les mesures appropriées pour répondre aux besoins supplémentaires des fonctionnaires ou des membres de leur famille admissibles souffrant d'un handicap. À ce propos, le groupe de travail a noté que les incitations non financières, les modalités de télétravail et les mesures en faveur des fonctionnaires en situation de handicap étaient des éléments transversaux qui devaient faire l'objet d'un examen plus approfondi par le groupe de travail 1.

3. Il convient d'évaluer les effets du télétravail en dehors du lieu d'affectation sur les éléments de rémunération des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège, notamment sur le droit à bénéficier de ces éléments.

4. Le groupe de travail a également estimé que les possibilités de simplification devraient être explorées dans la mesure du possible. Il a jugé qu'il était important d'évaluer de manière globale toute révision de l'ensemble des prestations offertes aux fonctionnaires en poste hors siège, en même temps que toutes les autres révisions de l'ensemble des prestations, conformément aux caractéristiques définies de l'examen.

5. Le groupe de travail a constaté que les différentes organisations appliquant le régime commun s'étaient mobilisées pour collecter des données, ce qui était malaisé car chacune avait ses propres ressources humaines et systèmes d'information

financière, et il a souligné qu'il importait de valider les questions à l'aide de données pertinentes. Il a encouragé le secrétariat du CCS et les organisations à poursuivre leurs efforts pour rassembler ces données en consultation avec le secrétariat de la CFPI, en vue de sa prochaine réunion, entre autres :

- a) les données sur les incidences financières ;
- b) les aspects relatifs au recrutement et à la rétention du personnel propres aux lieux d'affectation hors siège ;
- c) les informations relatives à la mobilité ;
- d) les données démographiques sur lesquelles s'appuie le débat sur les considérations familiales.

Annexe XXXII

Barèmes des traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Kingston

A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Kingston (mois de référence de l'enquête : juin 2023)

(En dollars jamaïcains, par an)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
G-1	1 678 717	1 758 455	1 838 193	1 917 931	1 997 670	2 077 408	2 157 146	2 236 884	2 316 622	2 396 360
G-2	1 947 317	2 039 814	2 132 310	2 224 807	2 317 303	2 409 800	2 502 296	2 594 793	2 687 289	2 779 786
G-3	2 258 869	2 366 164	2 473 459	2 580 754	2 688 049	2 795 344	2 902 639	3 009 934	3 117 229	3 224 524
G-4	2 620 289	2 744 751	2 869 214	2 993 676	3 118 138	3 242 600	3 367 063	3 491 525	3 615 987	3 740 449
G-5	3 091 952	3 238 818	3 385 684	3 532 550	3 679 416	3 826 282	3 973 148	4 120 014	4 266 880	4 413 746
G-6	3 648 496	3 821 798	3 995 099	4 168 401	4 341 702	4 515 004	4 688 305	4 861 607	5 034 908	5 208 210
G-7	4 305 230	4 509 726	4 714 222	4 918 718	5 123 215	5 327 711	5 532 207	5 736 703	5 941 199	6 145 695

^a Échelon d'ancienneté.

B. Barème des traitements nets recommandé pour les administrateurs recrutés sur le plan national à Kingston (mois de référence de l'enquête : juin 2023)

(En dollars jamaïcains, par an)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
NO-A	5 375 462	5 644 235	5 913 008	6 181 781	6 450 554	6 719 327	6 988 100	7 256 873	7 525 646	7 794 419
NO-B	6 504 300	6 829 515	7 154 730	7 479 945	7 805 160	8 130 374	8 455 589	8 780 804	9 106 019	9 431 234
NO-C	7 935 253	8 332 016	8 728 778	9 125 541	9 522 304	9 919 066	10 315 829	10 712 591	11 109 354	11 506 117
NO-D	9 681 009	10 165 059	10 649 110	11 133 160	11 617 211	12 101 261	12 585 311	13 069 362	13 553 412	14 037 462

^a Échelon d'ancienneté.

C. Indemnité pour charges de famille recommandée pour le personnel des catégories soumises à recrutement local (mois de référence de l'enquête : juin 2023)

(En dollars jamaïcains, par an)

Indemnité pour enfant à charge : 97 805 dollars jamaïcains

Annexe XXXIII**Barèmes des traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Rome****A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Rome (mois de référence de l'enquête : novembre 2023)**

(En euros, par an)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>	<i>XVI^a</i>
G-1	31 575	32 509	33 443	34 377	35 311	36 245	37 179	38 113	39 047	39 981	40 915	41 849	42 783	43 717	44 651	45 585
G-2	33 471	34 608	35 745	36 882	38 019	39 156	40 293	41 430	42 567	43 704	44 841	45 978	47 115	48 252	49 389	50 526
G-3	35 820	37 184	38 548	39 912	41 276	42 640	44 004	45 368	46 732	48 096	49 460	50 824	52 188	53 552	54 916	56 280
G-4	39 039	40 635	42 231	43 827	45 423	47 019	48 615	50 211	51 807	53 403	54 999	56 595	58 191	59 787	61 383	62 979
G-5	43 314	45 152	46 990	48 828	50 666	52 504	54 342	56 180	58 018	59 856	61 694	63 532	65 370	67 208	69 046	70 884
G-6	49 824	51 915	54 006	56 097	58 188	60 279	62 370	64 461	66 552	68 643	70 734	72 825	74 916	77 007	79 098	81 189
G-7	57 304	59 720	62 136	64 552	66 968	69 384	71 800	74 216	76 632	79 048	81 464	83 880	86 296	88 712	91 128	93 544

^a Échelon d'ancienneté.

B. Indemnité pour charges de famille recommandée pour le personnel des catégories soumises à recrutement local

<i>Indemnité</i>	<i>(En euros, par an)</i>
Enfant	1 315
Conjoint(e) à charge	724

24-14849 (F) 031024 281024

